

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1305>

Nuevo sistema de justicia laboral mexicano: el antes y el después de la reforma 2019

New Mexican labor justice system: before and after the 2019 reform

Jorge Armando Morales Juárez

kokomj15@gmail.com

Facultad de Derecho, Universidad Autónoma de Querétaro, México
México

Almendra Ríos Mora

almendrarios@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0000-9517-0384>

Facultad de Derecho, Universidad Autónoma de Querétaro, México
México

Jesús Armando Martínez Gómez

Jesusarmando1963@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2593-3248>

Facultad de Derecho, Universidad Autónoma de Querétaro, México
México

Artículo recibido: 17 de octubre de 2023. Aceptado para publicación: 04 de noviembre de 2023.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

En febrero del 2017 el gobierno mexicano promulgó una reforma al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos referente a la jurisdicción laboral, libertad sindical y negociación colectiva, no obstante, no fue hasta mayo del 2019 que dichos principios se materializan con la reforma realizada a la Ley Federal del Trabajo mexicana. Las condiciones económicas y sociales, y las adhesiones a tratados internacionales hacían insostenible el sistema jurídico que nació en febrero de 1917 y que mostraba signos de debilidad. Ambos sistemas jurídicos tienen sus ventajas y facilidades, pero también sus retos y debilidades que a cada una de ellas los caracteriza. Analizando las actuaciones del antiguo sistema de justicia laboral, podemos evaluar su nivel de eficacia y las razones que la llevaron a desaparecer, así como la transición y el funcionamiento de los Centros de Conciliación y los Tribunales laborales, federal y locales, para evaluar, con los datos disponibles y su reglamentación, su eficiencia y mejorar. El nuevo sistema laboral ha llegado para quedarse y la tarea de todos es perfeccionarlo.

Palabras clave: junta de conciliación y arbitraje, ley federal del trabajo, poder judicial, procedimiento judicial, procedimiento prejudicial conciliatorio, tribunales laborales

Abstract

In February 2017, the Mexican Government promulgated the section 123 of the Political Constitution of the United Mexican States, referring to labor jurisdiction, trade-union freedom and collective bargaining, materialized in May 2019, with the reform of various laws in labor area. The economic and social conditions, and the adherence to international treaties, made the legal system that was born in February 1917 unsustainable and that expressed signs of weakness. Both legal systems have their

advantages and facilities, but also their challenges and weaknesses that characterize each of them. Analyzing the actions of the old labor justice system, we can evaluate its level of effectiveness and the reasons that led it to disappear, as well as the transition and operation of the Conciliation Centers and the federal and local labor courts, to evaluate their efficiency. and get better. The new labor system is here to stay and everyone's task is to perfect it.

Keywords: conciliation and arbitration board, federal labor law, judiciary, judicial proceeding, preliminary conciliatory proceeding, labor courts

Resumo

Em fevereiro de 2017, o Governo mexicano promulgou uma reforma ao artigo 123 da Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos, referente à jurisdição trabalhista, liberdade sindical e negociação coletiva, concretizada em maio de 2019, com a reforma de diversas leis trabalhistas. As condições econômicas e sociais, e as adesões a tratados internacionais tornaram insustentável o ordenamento jurídico nascido em fevereiro de 1917 e que dava sinais de fragilidade. Ambos os sistemas jurídicos possuem suas vantagens e facilidades, mas também seus desafios e fragilidades que caracterizam cada um deles. Analisando a atuação da antiga justiça do trabalho, podemos avaliar seu grau de efetividade e os motivos que a levaram ao desaparecimento, bem como a transição e funcionamento das Centrais de Conciliação e das varas federal e municipal do trabalho, para avaliar, com o dados disponíveis e sua regulação, sua eficiência e melhoria. O novo sistema trabalhista veio para ficar e a tarefa de todos é aperfeiçoá-lo.

Palavras-chave: câmara de conciliação e arbitragem, direito federal do trabalho, judiciário, processo judicial, procedimento conciliatório préjudicial, justiça do trabalho.

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Como citar: Morales Juárez, J. A., Ríos Mora, A. & Martínez Gómez, J. A. (2023). Nuevo sistema de justicia laboral mexicano: el antes y el después de la reforma 2019. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(5), 104–121. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1305>

INTRODUCCIÓN

Es común escuchar hablar de México cuando a Derechos Sociales se refiere. Como es sabido, las reformas constitucionales en 1917 dan la pauta al nacimiento de las garantías sociales consagradas por primera vez dentro de un marco constitucional. Gracias a la introducción del contenido en materia del trabajo dentro del artículo 123 es que podemos hablar por primera vez del reconocimiento de los derechos de los trabajadores y del establecimiento de la obligación nacional para garantizar los mismos. Dicho antecedente sirvió como inspiración para otras Cartas Magnas en diversos países. La construcción de dicho artículo no fue un hecho aislado ya que para ello México tuvo que transitar en la década anterior por un periodo de reconstrucción política y social a través de diversas luchas y movimientos sociales con exigencias no solo obreras sino campesinas, con el propósito de romper con los privilegios establecidos dentro del periodo del presidente Porfirio Díaz Mori tanto para extranjeros como para la elite burguesa empresarial. Ejemplo de movimientos sociales serían las Huelgas de Cananea, Sonora de 1906 y Río Blanco, Veracruz en 1907, sucesos inspirados en los ideales no solo de dignidad, sino también de representación social y gremial para la defensa de los derechos de la clase trabajadora, enmarcando con ello la entonces novedosa conceptualización de “solidaridad y justicia social” plasmadas por primera vez en México por los Hermanos Flores Magón ante la idea de lograr la reivindicación de derechos y el bienestar de los sectores vulnerables del país, esperanza que se pensó alcanzar con el contenido garantista de los artículos 3, 27 y 123 constitucionales.

Por ello es que el constituyente mexicano de 1916 consideró de vital importancia que el artículo 123 constitucional fuera entendido como origen y vivencia de los derechos sociales, por tanto, se decidió que no formará parte del capítulo de garantías individuales iniciando con dicha intención el cambio en la mentalidad del sector obrero mexicano y la exigencia de proteccionismo del estado para con los trabajadores y demás sectores vulnerables. De tal forma, dentro del artículo 123 se establecieron no sólo los ideales de dichas luchas sino un listado más amplio de prerrogativas, derechos y garantías para los trabajadores en los centros fabriles, así como lo que serían las bases del naciente sistema impartición de justicia laboral en México. Ejemplo de garantismo fue el establecimiento de la representación tripartita -obreros, patrones y estado- en la estructura de lo que se planteó fueran los nuevos órganos jurisdiccionales, dando con ello pauta a la representación social dentro de las nuevas estructuras jurisdiccionales denominadas Juntas de Conciliación y Arbitraje, órganos encargados de impartir justicia laboral en México por más de cien años, ejerciendo su jurisdicción dentro de la esfera del Poder Ejecutivo federal y local.

Para el año 1931, casi 15 años después del surgimiento del artículo 123 constitucional fue promulgada la primera Ley Federal del Trabajo mexicana que rigió hasta el 30 de abril de 1970 fecha en que fue abrogada por la nueva Ley laboral vigente hasta nuestros días. A la fecha la Ley Federal del Trabajo de 1970, reglamentaria del Apartado A del artículo 123 Constitucional, ha sufrido centenares de reformas a efecto de cumplir con el carácter evolutivo del derecho del trabajo y de las sociedades, siendo la reforma del año 2019 – impulsada en el marco de las negociaciones del llamado T-MEC, es decir, del Tratado entre México Estados Unidos y Canadá previa reforma constitucional al artículo 123 en el año 2017- las más emblemáticas y trascendental en materia procesal dando pauta a un nuevo sistema de justicia laboral que transitaba del poder ejecutivo al poder judicial y que declara cerrado el capítulo de más de un siglo de existencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la representación social que de ellas emanaba dando la bienvenida a los medios alternos de solución de conflictos a través de Centros Federales y Locales de Conciliación así como a los nuevos Tribunales en materia del Trabajo (Apartado A del artículo 123 Constitucional).

A partir de los años ochenta, a más de una década de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el detrimento del Estado de Bienestar en favor del neoliberalismo, dentro del contexto actual de globalización, provocó que se sacrifican los derechos laborales obtenidos hasta ese entonces para

favorecer la competencia y el libre mercado, paralizando la regulación por parte del Estado y sometiendo a los intereses de los grandes capitales, sobre todo las transnacionales, perjudicando a las mayorías trabajadoras con salarios que no cubren las necesidades básicas, con pocas o nulas prestaciones necesarias para estimular la productividad, como las vacaciones y del derecho de antigüedad; y sin previsión ni seguridad social para garantizar la prevención y atención de riesgos de trabajo y una vejez digna.

La calidad de las condiciones de trabajo ha disminuido en gran medida, y aún más, la justicia en materia laboral se deteriora. Como consecuencia de la precarización de la vida laboral, tomando a Latinoamérica como modelo, el sector informal de la economía ha ido a un alza impresionante, alimentando aún más la inseguridad laboral y económica de las mayorías, así como la conflictividad social; tal como fue demostrado durante la pandemia de Covid-19, llegando el trabajador informal a una lamentable disyuntiva: morir por la enfermedad o morir de hambre. Y México no fue la excepción. Gracias al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), al actual Tratado México-Estados Unidos-Canadá (T-MEC) y a todos los acuerdos internacionales que ha firmado el país en materia comercial y del trabajo, así como al análisis de juristas y expertos y a la propia experiencia de la clase trabajadora, la evaluación de la procuración e impartición de la justicia del trabajo se ha vuelto un tema de conversación y debate en el país, llevándose a la conclusión de que se necesitaba una reforma de gran calado para garantizar la sana resolución de conflictos laborales de manera justa e inmediata, y así impulsar la productividad en la actividad económica, la justicia social y el verdadero equilibrio entre el capital y el trabajo.

En febrero del 2017, con la entrada en vigor de las reformas a varios artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en específico del artículo 123 constitucional en su apartado A se establece una nueva visión del derecho procesal del trabajo y la vida colectiva de los trabajadores: la libertad y la democratización real de los sindicatos, la judicialización de los conflictos laborales y la prioridad de la conciliación para una resolución pronta de los mismos. Es menester dejar claro que el nuevo proceso laboral marca un nuevo paradigma, con enormes expectativas y buenos augurios. Aunque el antiguo modelo tuvo sus desventajas y defectos -que provocaron que este cediera su lugar al hoy vigente-, el nuevo tiene la obligación de auto analizarse y evaluarse para que se perfeccione y así, garantice sus propósitos. Ese será el tema objeto de nuestra reflexión en el presente trabajo.

DESARROLLO

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje como modelo de justicia laboral 1917-2019

La esencia y naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ha sido tema histórico de debate entre los estudiosos de la materia siendo motivo recurrente el análisis de las mismas a través de cuestionamientos comunes en el área tales como ¿Las Juntas de conciliación ejercen realmente una jurisdicción como tribunal o son meras autoridades administrativas? ¿Contaba con todas las herramientas necesarias para hacer cumplir sus resoluciones? ¿Podría también resolver conflictos individuales, o únicamente los colectivos? ¿Qué tan bueno era someterse a la conciliación y al arbitraje? ¿Era la junta un tribunal especial prohibido por el artículo 13 constitucional?

Después de 1917, tras diversas interpretaciones de la Constitución y la opinión de doctrinarios y de la Suprema Corte, se determinó que las juntas únicamente podían resolver conflictos colectivos y no tenían la capacidad de ejecutar sus laudos coactivamente. La razón de ello es la interpretación del derecho comparado por la cual los constituyentes se inspiraron para las fracciones XX y XXI del artículo 123 constitucional: las legislaciones norteamericanas y de varios países europeos contemplaban la competencia laboral en conflictos individuales y en colectivos; los últimos conocidos por comités de conciliación y arbitraje. Según Jorge Carpizo (1975), uno de los juristas estudiosos del derecho laboral fue Narciso Bassols, el cual proponía que los conflictos colectivos los siguieran conociendo y

resolviendo las juntas, mientras se creaban tribunales del trabajo para los conflictos individuales; asimismo, define su naturaleza material como autoridad con una función jurisdiccional, y su naturaleza normal como un ente administrativo que dependía del Poder Ejecutivo, federal o local (pp. 46-47). Otros doctrinarios, como Trinidad García y Paulino Machorro y Narváez (este último constituyente de 1917), sostienen que son tribunales no dependientes del poder judicial, facultados para realizar actos administrativos: fijación del salario mínimo, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y recibir el aviso de los trabajadores del servicio público que irían a huelga; pero tanto en los conflictos colectivos como en los individuales (las condiciones colectivas influyen en lo individual), su responsabilidad era hacer valer la ley: una función jurisdiccional (Carpizo, 1975, p. 47). Esta última visión fue la impuesta en la Ley Federal del Trabajo de 1931, validada en reiteradas ocasiones por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y que hasta 2019 fue la predominante en el derecho laboral, con una conciliación potestativa y un arbitraje obligatorio y coercitivo para las partes.

En cuanto a su integración, durante casi un siglo la fracción XX del 123 se conservó intacta dejando claro que los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje. Dichos órganos se han catalogado como un tribunal de equidad y de conciencia, además de ser un tribunal de derecho, toda vez que formulan el derecho para un caso en particular, en donde se toma en cuenta la verdad sabida en lugar de la verdad legal y se aplica el derecho social que tiende a proteger a los sectores vulnerables.

Con respecto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es preciso dejar claro que la misma Constitución dentro de la fracción XXXI del artículo 123 Apartado A dejó clara la existencia de una competencia federal y local donde el estado coadyuvaría con la impartición de justicia laboral a la federación. Cada órgano dentro de su competencia fue conformado en pleno por un presidente y los representantes de obreros y patrones, quienes dirigieron la vida interna de cada una de aquellas instituciones; y en las capitales de los estados o en las ciudades importantes del país, el Pleno instalaba Juntas Especiales que tenían la función de conocer, atender y resolver todos los procedimientos individuales y colectivos. En todas las ramas, empresas y conflictos no asignados para las autoridades federales, su conocimiento corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los órganos del trabajo de las entidades federativas mexicanas. Hasta la fecha, estas reglas sobre la competencia no se han modificado.

Otra cosa que hay que observar es que los procedimientos que formaron parte del conocimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran uniinstanciales, es decir, no admitían recurso alguno, ni impugnación ni apelación, sino que los laudos o cualquier acto de la autoridad laboral solo es atacable mediante el amparo directo, toda vez que no existe una jerarquía vertical en la autoridad laboral, de supra a subordinación entre órganos del mismo orden y misma materia; toda vez que la idea del constituyente de 1916-1917, así como del legislador, fue que el Estado debe garantizar el sostenimiento de la autonomía de la función jurisdiccional en materia del trabajo y, por ende, favorecer a la celeridad del procedimiento.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, y sus respectivas reformas posteriores, como la de 1980, realizaron varias modificaciones al sistema procesal, otorgando ciertos derechos o “concesiones” como eximir al trabajador de la carga de la prueba, la prevención y subsanación de la demanda, y la nueva facultad de las juntas de realizar las diligencias que considere convenientes para esclarecer la verdad, así como solicitarle al absolvente en las pruebas confesional y testimonial que dé explicaciones sobre sus respuestas y examinar directamente al testigo si es conveniente. Igualmente, se introdujeron nuevas figuras para agilizar el procedimiento, como la acumulación de juicios y demás incidentes denominados en la Ley. Con estas reglas, se pasa a un modelo inquisitivo con el propósito, en la teoría, de poner al Derecho al servicio del hombre y por encima de la fuerza del capital, ayudando al equilibrio entre los factores de la producción.

Las intenciones fueron buenas, pero no se pudo evitar el desgaste del modelo con el paso del tiempo. Como un ejemplo muy claro, en el año 2012, a pesar del propósito de fortalecer y especializar la figura de la conciliación como beneficio principal, se produjo el menoscabo de los derechos procesales para ambas partes, como la ralentización de los juicios y la falta de aprovechamiento de las nuevas tecnologías en el proceso laboral. Varias situaciones llevarían a la crisis del modelo de justicia laboral que llevarían a un cambio que inició en el 2017 y se concreta legalmente en el 2019.

Una de las partes más importantes en referencia a este tema sería preguntarnos ¿Por qué se desgastó el anterior modelo de justicia laboral? Para empezar, una de las críticas de algunos doctrinarios a la conformación de las juntas de conciliación y arbitraje es su integración tripartita. Jorge Carpizo (1975) recopila cinco argumentos en contra de esta:

“Los representantes de los obreros y de los patronos se encuentran dentro de la figura del juzgador-parte y dentro de esta en su manifestación de juez defensor, por lo que los votos de estos jueces defensores en los tribunales paritarios se compensan o anulan y es realmente el juez imparcial quien decide el conflicto. En esta forma, salen sobrando los votos de los jueces defensores, ya que generalmente su voto lo otorgarán a favor de la clase social que representan”.

“Los representantes de las clases no son imparciales porque: si al fallar un caso éste no les afecta directamente, posiblemente si podría inquietarse en un caso análogo”.

“Los representantes no están inspirados en ningún espíritu de justicia, sino que se encuentran alimentados del odio de clases que hace estéril su trabajo y convierte al tribunal en un campo de batalla. Para el representante obrero el trabajador siempre tiene la razón, situación que también acontece con el representante de los patronos”.

“La integración tripartita demora el procedimiento, haciendo que los trámites se dilaten o boicoteando los representantes la integración de las juntas”.

“No hay manera de salir de este dilema o el juez profesional desempeñan en el tribunal un papel secundario, absorbido por la preponderancia del magistrado (y en ese caso su actuación es casi inútil), o está en pie de igualdad con los jueces técnicos, y en ese caso su actuación es casi un absurdo”. (pp. 67-68)

Resumiendo lo anterior, el mayor temor de los estudiosos del derecho laboral es la parcialidad de la autoridad que resolverá los conflictos laborales ya que, siendo juez y parte, el representante de cada clase social defenderá sus propios intereses y a su compañero en el conflicto. Otro problema ocurre por la elección de los representantes, en especial de los trabajadores, que comúnmente se eligen entre los sindicatos que, por agendas políticas, tienden a elegirse de entre las organizaciones “blancas”, que son aquellas creadas o cooptadas por el patrón o por el gobierno para un mayor control de los agremiados. Por esa razón tienden a apoyar decisiones, laudos y acuerdos conciliatorios que benefician más al capital y perjudican los derechos del trabajador.

Algunas instituciones gubernamentales y académicas, como el Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE), el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (IIJ-UNAM) y los poderes Legislativo y Judicial, realizaron en 2015 los Diálogos por la Justicia Cotidiana, en los cuales se evaluaron los sistemas de justicia en varias materias. Sobre la materia laboral los expertos diagnosticaron, entre otros, los siguientes problemas: el cuestionamiento de la independencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el uso inadecuado de la conciliación, la falsedad con la que se conducen las partes en el juicio, el vicio en el patrocinio legal, el abuso de la prueba pericial y la corrupción de los peritos; retrasos, ineficiencia y corrupción en las notificaciones; inexistencia de

criterios resolutores, normas adjetivas obsoletas, violatorias de derechos e ineficaces, y el abuso en el juicio de amparo.

Ricardo Corona (2019) resume en un artículo de Expansión, desde la perspectiva del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), todo lo anteriormente mencionado:

En 2017, el INEGI publicó que se registraron poco más de 228 mil conflictos laborales, de los cuales un 93% fue por despido injustificado. Por otra parte, se registraron 636 conflictos colectivos, en los que en el 85% se reclamó la titularidad del contrato.

Como complemento a la estadística que proporciona el INEGI, el IMCO realizó un ejercicio estatal para evaluar el desempeño de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA). Se analizaron 402 expedientes de despido injustificado totalmente concluidos y se entrevistó a un grupo de 102 abogados laboristas y a otro de 97 servidores públicos que laboraban en la JLCA. El mensaje general que arrojó la evaluación fue que la justicia laboral se utiliza más bien como un mecanismo formal de negociación o, en el peor de los casos, como herramienta de extorsión que se puede manifestar en abogados, despachos, sindicatos blancos, patrones o los mismos servidores públicos. (Corona, 2019)

Ahora bien, el artículo 17 Constitucional deja claramente establecido el derecho a una justicia pronta y expedita, con ello la Ley Federal del Trabajo retrotrae dicho derecho asumiendo que la autoridad laboral deberá hacer todo lo posible por no demorar o entorpecer la administración de justicia. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje padecen de fuertes rezagos en el trámite de los diversos conflictos, principalmente los individuales, en los que ni siquiera se salvan de dicho problema los juicios iniciados antes del 2012. Carrillo Velázquez (2021) revisó los datos proporcionados por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en 2019 y concluyó lo siguiente:

Según los datos ofrecidos por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, puede observarse un rezago dividido en dos periodos: el anterior a 2012 y el que comenzó en 2013 y llega a la fecha. En ese sentido, el criterio de división obedece sólo a la acumulación de expedientes; en concreto, para juicios previos a 2012, sólo para la Ciudad de México se han contabilizado 16,053 asuntos, entre los cuales 9,401 se encuentran con cierre de instrucción y en espera de laudo; mientras el resto continúa en proceso; además están los 20,118 asuntos del resto de la república.

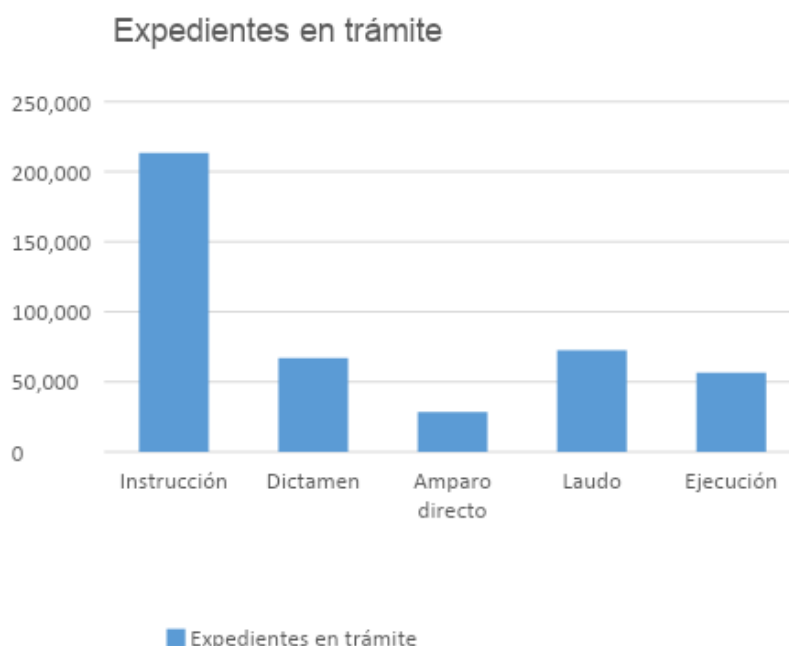
El acumulado entre 2013 y 2018 es de 196,905 expedientes, los cuales se encuentran aún en trámite o pendientes en el dictado de laudo; hay que considerar, también, los expedientes concluidos y los que se encuentran en vías de ejecución. (p. 2)

Según este mismo autor, entre 2013 y 2017, la Junta Federal recibió en sus más de sesenta Juntas Especiales 415,647 demandas individuales, se concluyeron 447,398 expedientes, y dejó un inventario de 422,978 de un total de 870,376 procedimientos. En el 2016, ingresaron 86,666 demandas nuevas; en 2017, 95,706; en el 2018, 88,691; y del periodo del 1 de enero al 30 de junio del 2019, 50,957. Se esperaba que en el 2020 se admitieran 101,900 asuntos, cifra que pudo concretarse o incluso aumentar por dos motivos: por la pandemia de COVID-19 y por el periodo de transición entre sistemas de justicia laboral. Entre 2016 y 2018, la admisión de demandas individuales creció a un ritmo anual de 1.16%.

Según datos del Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, de un total de 438,008 expedientes vigentes al 30 de junio del 2019, en las 66 Juntas Especiales de la Federal, la clasificación de los expedientes fue la siguiente:

Gráfico 1

Expedientes en trámite de las Juntas Especiales Federales de Conciliación y Arbitraje (2019)



Fuente: Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral

Entre estos números, se han hallado juicios en trámite con una antigüedad que data del año 1995, o más antiguos, lo que conlleva a la aplicación de la normativa previa a la reforma del 2012, o a aplicar paralelamente ambos procedimientos, los de antes y después de la reforma citada. En lo que se refiere a las conciliaciones previas a juicio, en 2016 se abrieron 72,128 cuadernos; en 2017, 62,307; en 2018, 79,925; y hasta el 30 de junio del 2019, 39,757; arrojando que, por cada demanda recibida existieron entre 0.70 y 0.90 conciliaciones previas. Lamentablemente, estos números reflejan la indisposición de las partes en conflicto de llegar a acuerdos perjudiciales que puedan satisfacerlas, lo que provoca la apertura de más juicios y que la carga de las Juntas se vuelva más lenta y, por ende, ineficiente.

Dentro de los expedientes en instrucción, el mismo Centro de Coordinación observó diversas incidencias que retrasan el procedimiento, y que todos los litigantes y postulantes, sean laboristas o no (cabe aclarar que, antes de 2012, no era necesario que el apoderado o representante legal de las partes que podía comparecer a juicio fuera abogado o licenciado en derecho), han padecido la mayor parte del tiempo. Las más comunes fueron las siguientes:

- Falta de notificación a las partes.
- No se localizan a las partes en sus respectivos domicilios.
- Cambio de domicilio del demandado.
- Desaparición del Centro de Trabajo.
- Imprecisión del domicilio a notificar.
- Falta de notificación a peritos, testigos, absolventes y ratificantes.
- Exhortos no diligenciados o no devueltos.
- Falta de informes requeridos a las autoridades.
- Sustitución de peritos.
- Incomparecencia de peritos, testigos, absolventes y ratificantes.
- Falta de conciliación de las partes.

Las propias deficiencias del personal de las juntas y de los propios litigantes que provocan el retraso de las audiencias, las maniobras que ocupan para el retraso en la realización en las mismas, la falta de personal y protocolos en las juntas para la revisión de expedientes y desahogo de la carga procesal; sin evitar hablar de casos de corrupción institucional.

Poca o nula implementación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC's) en los procedimientos para agilizar y mejorar el proceso de conciliación o del juicio, situación que se vio agravado por la pandemia de COVID-19 desde el 2020. (CCIRSJL, 2019, pp. 31, 63)

Con respeto a las ejecuciones o embargos, las incidencias más comunes fueron:

- Imprecisión del domicilio del demandado.
- Cambio de domicilio y/o de denominación del demandado.
- Inembargabilidad.
- Falta de notificación a las partes.
- No localización de las partes.
- Desaparición del centro de trabajo.
- Sustitución patronal. (CCIRSJL, 2019, p. 63)

Por su parte, las juntas locales de las entidades federativas fueron diagnosticadas con las mismas deficiencias, con casos más graves que otros. En el caso de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Querétaro, el Centro de Coordinación reporta entre 2016 y 2018 números negativos en conflictos individuales y colectivos, en incrementos o decrementos que afectan su desempeño, llegando al extremo de no reportar ciertos rubros, con lo que se daña no solo el derecho a la justicia pronta y expedita, sino también a la transparencia y el acceso a la información de los gobernados. Los números son los siguientes:

Tabla 1

Porcentaje de expedientes en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Querétaro y comparación con el promedio nacional (2016-2018)

Rubro de incremento	Querétaro (porcentaje o cantidad)	Promedio nacional (porcentaje o cantidad)
Conciliaciones previas a juicio (individuales)	-1.58%	5.89%
Conciliaciones previas a juicio (colectivas)	No reportó	-2.52%
Demandas recibidas (individuales)	1.40%	-1.50%
Demandas recibidas (colectivos)	No reportó	10.99%
Asuntos individuales concluidos	-8.83%	-1.73%
Asuntos colectivos concluidos	No reportó	0.78%
Conciliaciones individuales previas a juicio (cantidad)	9,287	44,651
Demandas individuales recibidas (cantidad)	6,757	25,285
Conciliaciones colectivas previas a juicio (cantidad)	No reportó	2,257
Demandas colectivas recibidas (cantidad)	No reportó	2,759
Asuntos en instrucción	No reportó	14,049
Laudos emitidos	No reportó	2,695
Laudos ejecutados	No reportó	3,356

Fuente: Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral

Para combatir el rezago en dichos órganos jurisdiccionales, Carrillo Velázquez (2021) considera que:

Suponiendo que el ritmo se mantenga constante en el número de asuntos ingresados y dictaminados, la Junta tardaría sesenta y siete años en abatir el rezago (...), ello resulta, en verdad, lesivo a la justicia pronta que garantiza el texto constitucional y pone de manifiesto la necesidad de implementar un nuevo sistema de justicia del trabajo. (p. 2)

Ahora, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en su Plan de Trabajo publicado en 2019, se ha puesto como meta el día 30 de abril del 2023 para terminar con el rezago, desde las que tienen varios años de existencia hasta los iniciados antes de las fechas establecidas en los estados para dejar de recibir demandas; y toda vez que se ha llegado dicha fecha, únicamente el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral emitió el Acuerdo 05-26/01/2023, en enero del 2023, donde exhorta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a remitir una relación detallada de los expedientes pendientes de resolución; sin que hasta este momento se haya publicado una respuesta de la Junta Federal y de las 32 juntas locales. También los exhorta a transferir los archivos registrales al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a dar prioridad a la conciliación en cada uno de los casos, llevar un control de los expedientes, notificaciones, exhortos y cuadernos; analizar y designar tareas específicas a cada uno de su personal para mejorar su eficiencia y utilizar las herramientas tecnológicas y materiales con las que cuenta cada junta. Siendo estas ideas propuestas como solución para finalizar con una etapa que hizo historia, para bien o para mal, en el sistema jurídico de nuestro país, y que fue muy bien conocido en todo el mundo.

El nuevo sistema de justicia laboral

El día 1 de mayo del 2019 (una fecha simbólica por la conmemoración del Día Internacional del Trabajo), después de la reforma constitucional promulgada en 2017, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación las modificaciones a diversas leyes, como la Ley Federal del Trabajo y la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en las cuales se establecen las bases del nuevo sistema de justicia laboral. El 6 de enero del 2020 se promulgó la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y, en este tiempo, hasta la fecha, las entidades federativas han promulgado sus diversas leyes orgánicas para crear sus respectivos centros de conciliación locales, órganos descentralizados de los poderes ejecutivos estatales, y los nuevos órganos de impartición de justicia laboral, que ahora están a cargo del Poder Judicial de la Federación y de los estados; los cuales, actualmente están funcionando en las 32 entidades federativas.

Luego de los graves problemas que trajo consigo el sistema de justicia estructurado a partir de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la reforma laboral trajo consigo un cúmulo de expectativas para aquellos que se vivían en su día a día la defensa de causas laborales.

Poco después de la entrada en vigor de la reforma, Miguel Carbonell refiere que hacía casi cincuenta años que no se había producido una reforma tan extensa y profunda en materia laboral en México. Consideró que las modificaciones aprobadas por el Congreso de la Unión suponen un verdadero parteaguas para trabajadores, patrones y sindicatos, así como un verdadero desafío para los profesionales del derecho, que se dedican a los temas laborales. (Carbonell, 2019). No le faltaba razón, era un cambio de paradigma tanto para obreros como para patrones y abogados acostumbrados y resignados a los vicios y virtudes del viejo sistema. De igual forma, en febrero del 2022, Carbonell habló sobre los beneficios de la reforma laboral de las 2019 palabras que de manera textual nos permitimos citar:

Aunque el fragor noticioso y la discordia que caracterizan a la República no permitan verlo con claridad, la reforma laboral que inició en 2017 con importantes cambios a la Constitución, que fue seguida en 2019 por una Ley Federal del Trabajo integralmente reformada, y que al día de hoy incluye temas novedosos en materia de subcontratación (outsourcing) y de teletrabajo, se está aplicando con buenos resultados en un número creciente de entidades federativas y a nivel federal. (Carbonell, 2022)

Siendo sinceros, debido al acontecer político y a los temas de interés nacional de estos últimos cinco años, por todo aquello que ha dado a conocer y ha materializado la llamada “Cuarta Transformación”, no se le ha dado la importancia y difusión que merece esta reforma. Aunque las reformas en materia del outsourcing, el teletrabajo, la especialización de los trabajadores del campo y del hogar, el incremento de los días de vacaciones y diversas modificaciones derivadas de la pandemia de COVID-19, se aprobaron y materializaron entre 2020 y 2023, así como la iniciativa para disminuir la jornada laboral, que fue presentada ante la Cámara de Diputados en abril del 2023 y aprobada en dictamen, y pendiente de discusión en pleno, la de 2019 toca tres temas muy sensibles para el derecho del trabajo que fueron tema de conversación en México y en el extranjero: la democracia sindical, la negociación colectiva y la justicia laboral. Centrándonos en el último aspecto, se tomó en cuenta a la conciliación como alternativa (o, más bien, un requisito) previa al procedimiento judicial, a cargo de un organismo especializado y descentralizado del poder ejecutivo, federal y local; y en la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje para dar paso a los tribunales dependientes del poder judicial, sin la composición tripartita y con la decisión final de la controversia patrón-trabajador en manos de un juez.

La implementación del nuevo sistema laboral quedó a cargo del Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, conformado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Poder Judicial de la Federación y las representaciones de los gobernadores, de los poderes judiciales y de las dependencias del trabajo de los estados, los cuales la dividieron en tres etapas:

Tabla 2

Etapas de implementación de la Reforma Laboral y fechas de inicio

1ª etapa: 18 de noviembre del 2020	2ª etapa: 3 de noviembre del 2021	3ª etapa: 3 de octubre del 2022
Campeche Chiapas Durango Hidalgo Estado de México San Luis Potosí Tabasco Zacatecas Ciudad de México (asuntos colectivos)	Aguascalientes Baja California Baja California Sur Colima Guanajuato Guerrero Morelos Oaxaca Puebla Querétaro Quintana Roo Tlaxcala Veracruz	Chihuahua Coahuila Ciudad de México (asuntos individuales) Jalisco Michoacán Nayarit Nuevo León Sinaloa Sonora Tamaulipas Yucatán

Fuente: Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral.

Los nuevos centros de conciliación Laboral

Independientemente del plan para echar a andar dicha reforma a través de esas tres etapas, uno de los cambios más trascendentales sobre los que se tenía que trabajar fue sobre la creación de los nuevos órganos que llevarían a cabo la función conciliadora en su carácter de medios alternativos de solución de conflictos. Con ello se dio paso a la idea de una verdadera conciliación que ayudará a resolver las problemáticas que se suscitaron en materia laboral antes de iniciar un procedimiento ante los nuevos Tribunales laborales a través de una etapa prejudicial que debía llevarse a cabo ante los nuevos Centros de Conciliación, esto respecto las ya citadas competencias en sus marcos federal y local.

Los principios fundamentales establecidos en la reforma como pilares de dicho procedimiento prejudicial (conciliación) serían la imparcialidad, legalidad, buena fe, confidencialidad, equidad, flexibilidad, neutralidad, información y honestidad. De igual forma, con esta etapa se buscó dar celeridad a las causas estableciendo un tiempo máximo para el desarrollo de las actividades conciliatorias (45 días naturales). A efecto de tener un mayor acercamiento a éste nuevo órgano e interacción en la solución de un conflicto laboral a través de dichos órganos descentralizados del poder ejecutivo podríamos mencionar los siguientes puntos:

Dichos centros cuentan con su propia legislación y se establecen como organismos públicos descentralizados creados por el nuevo sistema a partir de la Ley Federal del Trabajo.

Se constituyen como un mecanismo autocompositivo, toda vez que las partes acuden ante la autoridad y llegan a un acuerdo de forma voluntaria.

Realizan una actividad preventiva que busca la solución del conflicto, para evitar llegar a la vía contenciosa.

Conforman en sí mismos un requisito previo a llegar a la vía jurisdiccional. Este punto se vuelve polémico, toda vez que algunos expertos lo consideran una violación al derecho al acceso a la justicia en los tribunales, consagrada en el artículo 17 constitucional, dada su obligatoriedad; además que se considera que las partes se ven forzadas a llegar a un acuerdo, atentando contra su voluntad.

Son autoridades de carácter extrajudicial, ya que esta se efectúa ante autoridad conciliadora, descentralizada de la administración pública. Permitiendo la conciliación en cualquier etapa del procedimiento judicial hasta antes del cierre de instrucción para emitir sentencia.

Ayudan a la descongestión judicial y a la resolución de conflictos laborales de manera rápida y satisfactoria.

Ahora bien, el actuar de dichos órganos no es de aplicación general a todas las causas. Dentro de las reformas, el artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo (Ley Federal del Trabajo, México, 2019) establece las causales de exención de acudir a la instancia conciliatoria citando las siguientes:

Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;

Designación de beneficiarios por muerte;

Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo;

La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con:

La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva;

Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y

Trabajo infantil.

Para la actualización de estas excepciones se debe acreditar la existencia de indicios que generen al tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos;

La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y

La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

El poder judicial y los nuevos tribunales laborales

Acorde a lo establecido por la reforma laboral, una vez agotada la etapa pre judicial (salvo las excepciones comentadas), podremos dar paso a la fase judicial ya sea a través de la vía ordinaria o de la vía especial. Cabe precisar que dichas vías quedaron instituidas de la forma establecida antes de la reforma junto con las competencias.

El nuevo procedimiento laboral seguido ante tribunales (fase judicial) se compondrá de dos etapas: una escrita, con la presentación de la demanda y su admisión, el emplazamiento de la patronal demandada, la contestación de la demanda, la reconvencción o ampliación de la demanda y su respectiva contestación (si las hay), la réplica y la contrarréplica; y la etapa oral, compuesta de las audiencias preliminar, en la cual se depura la Litis, se establecen los hechos no controvertidos, se admiten o desechan las pruebas ofrecidas desde la demanda y la contestación, y se cita a la siguiente audiencia, la de juicio oral, en la cual se desahogará los medios de prueba admitidos, se formulan alegatos, se cierra la instrucción y se emite la sentencia definitiva. Atendiendo a dicha reforma, este procedimiento no debe durar más de seis meses, lo cual significa una gran diferencia respecto al tiempo procesal que tuvieron las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con juicios que duraban 2 años como mínimo y con otros que llevaban más de 10 o 15 años sin solucionarse.

A diferencia de las audiencias llevadas a cabo en las juntas, en las cuales generalmente eran desahogadas las pruebas en desorden y con poca seriedad por parte de los litigantes y de la autoridad (que en muchas ocasiones eran los propios secretarios quienes los llevaban a cabo, y no el presidente de la junta), estas nuevas tienen que cumplir con las formalidades generales, por ejemplo, que el secretario instructor dé cuenta al juez sobre el acto a realizar; tomar protesta a las partes y a los testigos para que se conduzcan con veracidad; el juez funge como director procesal con facultades para dirigir la audiencia, da cuenta de las partes, testigos y peritos que comparecen a la misma, verifica que estén disponibles los documentos que se exhibirán en el juicio, modera las intervenciones de los concurrentes, califica las pruebas y puede imponer medios de apremio y sanciones a las partes o al público que provoque desorden en la sala.

Por lo que respecta las resoluciones un gran cambio quedó establecido cuando quedaron atrás los Laudos emitidos por un órgano colegiado (juntas) llegando las sentencias emitidas por un juzgador incluso el mismo día de la audiencia de juicio o en su defecto dentro de los cinco días hábiles siguientes. Esta resolución también deberá seguir las formalidades comunes de cualquier sentencia emitida por juzgados civiles, mercantiles o penales, con su respectivo cuerpo dividido en resultandos, considerandos y resolutivos, que deben ser firmados estrictamente por el juez y el secretario instructor, con todas las características establecidas en los artículos 839 y 840 de la ley obrera. La falta de estas formalidades, así como el sentido de la sentencia en contra de una de las partes, pueden ser causal para un amparo directo, manteniendo al procedimiento judicial laboral como uninstancial.

Marco crítico de la reforma

La opinión de algunos especialistas en materia laboral y competitividad es que, si esta nueva reforma se sigue al pie de la letra, pudiera generar condiciones positivas en las relaciones de trabajo en el país; aunque Ricardo Corona (2019) hace hincapié en lo siguiente:

Se trata de una reforma ambiciosa que necesita México y que, sin duda, además de mejorar las condiciones laborales y de productividad, cumplirá con los compromisos asumidos en el marco del T-MEC y la OIT.

Sin embargo, no hay que olvidar que no bastará con que la reforma sea aprobada. El siguiente paso será implementar y evitar a toda costa que no suceda lo que, en otras reformas, como la penal, a la que se le invirtieron ocho años para implementarla y hoy, a tres años de vigencia, no se han obtenido los resultados esperados.

Tal vez sea muy pronto para dar una evaluación seria de los avances, beneficios, retos y perjuicios que se muestran con estadísticas o sean visiblemente notorios, pero podemos dar, con la información disponible, un punto de vista al respecto y ver si ha funcionado exitosamente o ha fracasado estrepitosamente.

Este nuevo sistema de justicia, que al menos en el estado de Querétaro ya funciona y que apenas, para la fecha de la publicación de este artículo, ha empezado a funcionar en todo el país, ya está presentando beneficios: con la conciliación prejudicial, la gran mayoría de los conflictos laborales se solucionan, incluso en menos de los 45 días establecidos por ley (con algunos retos y desventajas que mencionaremos después); lo cual ha provocado que la carga de las instancias judiciales sea menor en comparación con lo atendido por las juntas de conciliación y arbitraje. Incluso, la conciliación dentro del procedimiento judicial, que el artículo 774 Bis de la Ley se admite en cualquier etapa del juicio laboral antes del cierre de instrucción, posibilita que ambas partes puedan evitar atravesar todo el procedimiento y logren la resolución de los litigios.

Según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el periodo de noviembre del 2020 a mayo del 2022, se han creado 85 Centros de Conciliación federales y locales, donde 436 funcionarios conciliadores han logrado 158 mil 226 convenios entre trabajadores y empleadores, con una tasa de conciliación del 75% y un promedio de conclusión de 23 días naturales. Con los tribunales laborales, se destacó que se han creado 84 juzgados federales y locales con 163 jueces, que han admitido 51,439 demandas en materia individual y que emiten sentencia en un promedio de 6 meses. Son números buenos, tomando en cuenta que, a raíz de la pandemia de Covid-19, se destinó buena parte de los recursos gubernamentales a combatir la misma; además, este lapso fue propenso al aumento de los conflictos de trabajo. Aunque cabe señalar que, al formar parte de los requisitos señalados por el T-MEC, el Acuerdo Transpacífico (TPP) y otros tratados internacionales de los que México es parte, se recibe apoyo financiero del extranjero para llevarlos a cabo.

Sin embargo, tras poco tiempo funcionando ya tiene sus críticas. Una de las principales críticas es la premura con la que se está implementando, sobre todo en materia sindical, gracias a la presión de Estados Unidos en el marco del T-MEC. Otro punto débil es la falta de información y poca transparencia en cuanto a las evaluaciones y avances de las instituciones, que Jorge Sales Boyoli (2022) hace notar de la siguiente manera, señalando que “en ninguno de los estados de la primera fase donde opera ya el Centro a nivel local existe información pública, abierta y de fácil acceso sobre el estado de operatividad y tipos de casos atendidos. Tampoco hay informes de trabajo oficiales que muestren el avance”.

En el caso de los juzgados laborales, Manuel Fuentes (2022) en su artículo Viacrucis de los juzgados laborales [en línea]. La Silla Rota nos ofrece los datos disponibles de los estados de la primera etapa: entre febrero y abril del 2022, se registró un crecimiento promedio del 38% de la presentación de demandas individuales en ambos niveles, rondando porcentajes entre el 25% y el 59%; mientras que el crecimiento de las sentencias emitidas por los jueces locales ronda en promedio el 0.79%, y en los tribunales federales media el 5.45%. Los vicios de la burocracia pueden estar entre las causas, como el hecho de no emitir la sentencia en la misma audiencia de juicio, dejando su elaboración en manos de los secretarios instructores, anulando el principio de oralidad del proceso del trabajo. Su artículo lo finaliza con las siguientes palabras:

Al terminar mi columna le pedí a un trabajador amigo que me diera su opinión sobre lo escrito; después de leerla, me dijo molesto:

“Está equivocado doctor, esta desgracia que ocurre no es el viacrucis de los juzgados laborales, es de nosotros los trabajadores que la padecemos.

¿Usted conoce la justicia?” (Fuentes, 2022)

Algunas de las desventajas de la conciliación prejudicial se originan en la propia Ley Federal del Trabajo. Una de ellas es la obligatoriedad de la conciliación prejudicial que, dependiendo de diferentes puntos de vista, se le podría considerar violatoria del artículo 17, párrafo segundo, de la Constitución, que garantiza el acceso libre a los tribunales laborales, ya que no se puede admitir una demanda laboral si no se agota la conciliación y no se presenta la constancia de no conciliación; y aunque hay excepciones para agotar esta instancia, hay algunos motivos que parecen difíciles de probar en la demanda, que pueden ocasionar la no admisión de la misma, como la discriminación y el acoso u hostigamiento sexual, que si no se juzga con perspectiva de género y tomando en cuenta la no discriminación, no podría generar convicción al juzgador; incluso en algunas prestaciones de seguridad social se tiene que agotar la vía conciliatoria, como el pago de los fondos acumulados en las Afores y en las cuentas del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), según criterio jurisprudencial de Tribunal Colegiado de Circuito.

En el procedimiento conciliatorio, tanto patrón como trabajador deben acudir personalmente. En el caso de una persona moral, por su naturaleza, comparece por medio de su apoderado legal, aunque en el caso de las personas físicas con el carácter de patronal se le permite, probablemente por un vacío legal que permite el numeral, fracción VII de la Ley, ser representada por persona con facultades suficientes para obligarse en su nombre, que por costumbre suelen ser abogados. El trabajador debe ir personalmente, acompañado por una persona de su confianza, sea abogado o no. Tiene derecho a ser asesorado por un licenciado en derecho o por el Procurador de la Defensa del Trabajo, pero no puede comparecer como apoderado. Si esto lo desconoce el trabajador y no se le otorga el acceso a una asesoría integral, o que esté, por la imperiosa necesidad que tenga, se vea obligado a buscar un nuevo empleo para subsistir o por cuestión de enfermedad o accidente, puede derivar en la vulnerabilidad de sus derechos al no acudir a la cita, toda vez que una de las consecuencias de la incomparecencia de este es el archivo de la solicitud, y aunque deja a salvo sus derechos, se puede interpretar como la continuación del plazo de 45 días, y sobre todo, continua el plazo legal para que prescriba su derecho a reclamar cualquier derecho ante dicha autoridad (plazos y reglas establecidos entre los artículos 516 y 522 de la Ley Federal del Trabajo), en el cual este debe ingresar de inmediato antes del fin de dicho plazo; o que el trabajador sea vulnerable, si acude solo y no lo acompaña el procurador, a presiones por parte de su contraparte y llegar a un acuerdo desfavorable para su persona. A ello se le une en su contra su propio propósito: tras la carga de los casos que deben atender las instancias conciliatorias, con tal de descongestionar a los tribunales, los procesos, las solicitudes y los convenios se pueden volver demasiado lentos y presentar los vicios del burocratismo; así también, con el afán de resolver cuantos más conflictos les sea posible, pueden auspiciar arreglos perjudiciales al trabajador.

CONCLUSIONES

Los cambios trascendentales en nuestro sistema jurídico se realizan en mayor medida como resultado de presiones del extranjero y de organismos internacionales en relación con la inversión de capitales. En el caso de las reformas en materia de trabajo no sería la excepción. El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), así como las propias coyunturas y problemas internos en la justicia laboral y el sindicalismo, propiciaron los cambios que en 100 años no se habían dado ni se pensaban hacer: una justicia que privilegia la conciliación y la celeridad, garantizando un proceso pronto y expedito que

favorezca a las partes, principalmente a los trabajadores, que durante los 100 años han padecido las malas consecuencias de una justicia lenta y llena de vicios.

El derecho procesal laboral fue pionero en aplicar la conciliación como un medio alternativo de solución de controversias en el país; pero el problema fue que nunca se ejerció como tal, y eso provocó que la justicia, en manos de las propias partes en los conflictos y de un gobierno con inclinación común hacia los poderosos, se hiciera más lenta, raquítica, llena de vicios y motivo de desconfianza hacia los empleadores y los empleados, más en los segundos, durante 100 años. Con esta reforma se pretende que la conciliación sea un método real para solucionar los conflictos de una manera pronta y satisfactoria para las partes, y que la impartición de justicia laboral esté en manos de instituciones imparciales y conocedoras del derecho, pertenecientes al Poder Judicial. Como todo sistema jurídico, está hecho por seres humanos que siempre dejarán lagunas y fallas que tendremos que corregir, manteniendo una constante vigilancia para que funcione adecuadamente.

Se llega a la conclusión de que el éxito de esta reforma está en el conocimiento que todos tengan de la misma. No solo los abogados laboristas, sino también las patronales, organizaciones civiles, sindicatos, sector trabajador y demás agentes en el desarrollo de las relaciones de trabajo de nuestra nación. Consideramos por ende que el mayor reto es que leamos, interpretemos y entendamos los puntos comprendidos, lo que implica que cada parte deba defender por sí mismo sus derechos ante una primera instancia, para evitar extorsiones, atrasos, engaños y decepciones por parte de ninguno de los involucrados.

El jurista dedicado a las cuestiones laborales tendrá que abandonar la idea de que los largos juicios o las exitosas negociaciones en donde todos pierden demuestran el nivel de eficacia en sus estrategias legales, debiendo demostrar sus capacidades de conciliación tanto dentro como fuera de las instituciones laborales saliendo de su zona de confort que las juntas le crearon para convencer a una autoridad que no mostrará inclinación hacia ninguna de las partes.

En cuanto a los patrones y trabajadores, su reto será conocer y defender sus derechos de manera personal e insistente, sin dejarse chantajear ni del contrario ni de sus asesores jurídicos, depositando su confianza en las nuevas instituciones, con un amplio conocimiento de todo aquello que beneficie tanto a uno como a otro, con el propósito de mejorar la productividad, impulsar el desarrollo económico, lograr la justicia social y más y mejores beneficios para las mayorías desprotegidas.

REFERENCIAS

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2015, 12 de junio). Ley Federal del Trabajo. Ciudad de México, México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2022, 18 de mayo). Ley Federal del Trabajo. Ciudad de México, México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Carpizo, Jorge (1975). La naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México. Revista de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. 45-77

Carrillo Velázquez, Jorge Eduardo (2021). Nuevo proceso del trabajo, Teoría y práctica. México: Editorial Flores.

Centro de Investigación y Docencia Económica, et al (2015). Diálogos por la Justicia Cotidiana (1ª ed.). México, 35-56. Recuperado de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/83995/DIALOGOS_POR_LA_JUSTICIA_COTIDIAN A..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/83995/DIALOGOS_POR_LA_JUSTICIA_COTIDIAN_A..pdf)

Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (2019). Diagnóstico Preliminar sobre el Estado Actual de la Justicia Laboral en México 2019. México, CCIRSJL.

Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (2023, 26 de enero). Acuerdo por el que se exhorta a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje a concluir la transferencia de sus archivos registrales digitalizados al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como a remitir una relación detallada de aquellos expedientes pendientes de resolución. México, CCIRSJL. Recuperado de: https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/Acuerdo_05-26012023_Exhorta_a_la_Juntas_Locales_a_Concluir_transferencia_de_Archivos_Registrales.pdf

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2017. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Dávalos, José (2019, ene-abr). Comentario de las reformas laborales a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo. Revista de la Facultad de Derecho de México. Tomo LXIX, Número 273, pp. 919-938

Fuentes, Manuel (2022). Viacrucis de los juzgados laborales [en línea]. La Silla Rota. Recuperado de: <https://lasillarota.com/opinion/columnas/2022/4/12/viacrucis-de-los-juzgados-laborales-365634.html>

Middlebrook, Kevin J. & Quintero R., Cirila (1998). Las juntas locales de conciliación y arbitraje en México: registro sindical y solución de conflictos en los noventa. Estudios Sociológicos, Vol. 16, No. 47, pp. 283-316

Molina Martínez, Sergio Alberto (2019). El nuevo sistema procesal laboral mexicano. Los principios que ahora deben conformarse. Archivos de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral del Poder Judicial de la Federación [versión electrónica]. Recuperado de: <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/textos/nuevoSistemaProcesalLaboralMexicano.pdf>

Mota Aguilar, Jorge Armando (2021). Reforma Laboral. ¿Qué es y en qué consiste? [Diapositiva de PowerPoint]. Generalidades de la Reforma Laboral 2019, Instituto Benemérito de Ciencias Jurídicas.

Ortiz G., Armando, Guerra R. Pablo, Barragán C. José N. & Villalpando, Paula (2019, nov). Análisis de la Nueva Reforma Laboral en México, 2019: ¿A quiénes beneficia y a quiénes perjudica? Daena: International Journal of Good Conscience. 14(2), pp. 1-15.

Tesis [A.] XXX.3o.1 L (11a.) T.C.C. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Undécima época. Libro 12, abril de 2022, Tomo IV, página 2675. Reg. Digital 2024492.

Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral del Consejo de la Judicatura Federal. (2022). Tercera Etapa de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral (p. 1). México.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) 