



JURÍDICO

# Nuevo procedimiento Laboral

Con las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 31 de julio de 2021 se creó un nuevo modelo de impartición de justicia en materia laboral, en donde se consolida la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje y se crean los juzgados laborales, mismos

que dependen del Poder Judicial de cada Estado y del Poder Judicial de la Federación; ello dio lugar a un órgano con autonomía como es el Centro de Conciliación Laboral, para los conflictos locales, y el Centro de Conciliación y Registro Laboral, para los conflictos de índole federal.

Con las nuevas autoridades en materia de trabajo

y solución de conflictos cambiaron las reglas de los procedimientos; entre los cambios más importantes están los siguientes:

1. El artículo 684-A de la ley regula un procedimiento de conciliación prejudicial, en donde deberán asistir personalmente tanto el patrón como el trabajador, para tratar de solucionar el conflicto. Dicha conciliación será en privado entre las partes, y no se podrá alegar lo que se diga en la conciliación para un procedimiento judicial o administrativo; además, los datos proporcionados o la información aportada por las partes en la conciliación no podrán comunicarse a persona o autoridad alguna, salvo la constancia de no conciliación. El patrón que no asista al procedimiento de conciliación podrá ser sancionado con una multa de \$4,811 a \$9,622.

Una de las ventajas que se han observado en este procedimiento de conciliación es que las partes podrán estar acompañadas de un licenciado en derecho, quien no podrá opinar al respecto, todo será entre las partes y los abogados de las partes solo estarán ahí para



explicar a sus representados lo que no entienden; para el trabajador implicará una ventaja, pues no será necesario acudir en compañía de un abogado, y el Centro de Conciliación cita al patrón y realiza las cuentas, siendo un procedimiento que no representa un gasto para los trabajadores que acuden en defensa de sus intereses.

2. El procedimiento judicial ante los tribunales laborales, se dará con un cambio drástico, en donde desde el escrito inicial de demanda y en la contestación de la misma se deberán adjuntar las pruebas que tengan las partes; no habrá otro momento para poder ofrecer pruebas, salvo en la réplica y dúplica y siempre que se tengan que probar los argumentos, las audiencias serán para determinar cuáles fueron las pruebas ofrecidas, los hechos

importante porque será la que marque las pautas de todo el procedimiento. Un punto importante es que muchas veces los patrones negaban el despido y ofrecían el trabajo para revertir la carga de la prueba, y que el trabajador tuviese que probar el despido; con el nuevo procedimiento no tendrá esos efectos ofrecer el trabajo y negar el despido, y el patrón deberá probar que los hechos no ocurrieron como lo indique el trabajador.

3. En los procedimientos de huelga, los sindicatos deberán contar con una constancia de representatividad y deberán representar cuando menos al 30% de los trabajadores del establecimiento que se vaya a emplazar a huelga; la constancia la otorgará el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; se preguntará los trabajadores si están de acuerdo con la huelga y si conocen las

controvertidos y qué acuerdos probatorios o de hechos se pueden alcanzar, para que admita el juez las pruebas y se ordene el desahogo de las demás pruebas faltantes en una audiencia de juicio. Al tratarse de un procedimiento la fase escrita será la más

peticiones de el contrato colectivo de trabajo, para que con la constancia se pueda emplazar al patrón; de no conocer los trabajadores las peticiones, o al sindicato no se le dará constancia de representatividad y no se podrá demandar y emplazar al



patrón en el procedimiento de huelga.

4. Forzosamente, los contratos colectivos deberán ser revisados y actualizados, y para ello el sindicato deberá contar con las constancias de representatividad; asimismo, los trabajadores podrán dirigir una carta al patrón en la que soliciten que las cuotas sindicales no les sean descontadas a ellos y pagadas al sindicato y que pague directamente al trabajador para que en caso de no conocer al sindicato éste se acerque a los trabajadores y efectivamente los represente o se quede sin cuotas sindicales.

5. Las autoridades laborales deberán atender la realidad de las circunstancias de la prestación de los servicios de los trabajadores así como evitar cualquier simulación de los derechos laborales, y si se celebra cualquier contrato se entenderá como relación de trabajo; la autoridad lo

considerará como tal y se protegerán todos los derechos laborales y de seguridad social.

6. Los reglamentos interiores de trabajo deberán ser registrados y depositados en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.



M. en D. Ernesto García Reséndiz  
Licenciado en Derecho por la Universidad Nacional  
Autónoma de México.  
Maestro en Derecho Laboral y de la Seguridad Social por  
la Facultad de Derecho de la Barra Nacional de Abogados.

[ernestolexresendiz@gmail.com](mailto:ernestolexresendiz@gmail.com)  
[eresendiz@planojuridico.com](mailto:eresendiz@planojuridico.com)

