

Como reza el famoso dicho popular: “no hay plazo que no se cumpla, ni deuda que no se pague”; la llegada de este 2022 se hará acompañar por la tercera etapa de la transformación de la justicia laboral, y es que, como sabemos, la implementación del sistema cuyo objetivo es acabar con la simulación concluye en el presente año.

Es conocido que, desde noviembre de 2016 el Congreso de la Unión acordó la reforma por la cual se van a desaparecer las juntas de conciliación y arbitraje, para que sean los tribunales laborales, quienes forman parte del Poder Judicial de la Federación y de los Estados de la República, quienes diriman controversias en materia laboral.

Para saber un poco de que va nuestra primera edición del año, primero es necesario regresar a las problemáticas identificadas desde el foro de análisis denominados justicia laboral que llevaron a la implementación de la reforma, siendo los siguientes:

- La independencia de las juntas de conciliación y arbitraje.
- El uso inadecuado de la conciliación.
- La falsedad con la que se conducen las partes.
- 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 del



EN CAMINO HACIA LA TRANSFORMACIÓN DE LA JUSTICIA LABORAL

De entre los aspectos más relevantes de la nueva justicia laboral, la exposición de motivos señala:

La justicia laboral será impartida por órganos del Poder Judicial tanto en el ámbito federal como en el local, que concentrarán su atención en las tareas jurisdiccionales.

La instancia de conciliación será un requisito prejudicial que estará a cargo de centros de conciliación especializados e imparciales; esta conciliación se llevará a cabo mediante un procedimiento sencillo, de fácil acceso, que privilegia la amigable composición y resulta favorable para quienes acudan a solicitar dicha instancia.

En la etapa jurisdiccional se plantea un procedimiento predominantemente oral, con una fase escrita, que por su naturaleza brindará a las partes economía, seguridad, transparencia y agilidad procesal.

No debemos obviar que parte de estas reformas buscan acabar con los actos de simulación, pues se integran nuevas disposiciones para la protección de los derechos del trabajador

al considerarse que cualquier estipulación donde se simule una relación laboral para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales o sociales no producirá efecto legal alguno.

La mala práctica de disfrazar a los trabajadores como “socios cooperativistas” o algunas otras que aparezcan como esquemas legales que busquen limitar total o parcialmente derechos laborales, como la participación en las utilidades de los

mismos, se debe notar disminuida en parte gracias al órgano jurisdiccional.

La titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha venido afirmando que el 75% de las controversias en materia laboral se han resuelto por la vía de conciliación, los ejes de este nuevo modelo laboral establecen la extinción de las juntas de conciliación de las juntas federales y arbitraje; la creación de tribunales laborales adscritos al Poder Judicial y el eje será la conciliación obligatoria para poder dirimir los conflictos laborales; además, en este nuevo modelo el Centro de Conciliación y Registro Laboral llevará a cabo la verificación de los procedimientos de democracia sindical que establece que las leyes garantizarán que se cumplan los principios de legitimidad de las organizaciones sindicales y los principios de certeza en los procedimientos de contratación colectiva de negociación de los trabajadores con los patrones.

De las ventajas que se visualizan de contar con los tribunales, son la celeridad y eficiencia en los litigios en comparación de las juntas de conciliación y arbitraje, podríamos decir que la composición del Poder Judicial como representante ahora del trabajador.

Hoy, parte del procedimiento ordinario comenzará con la presentación de la demanda del trabajador, en la cual deberán adjuntarse las pruebas y la constancia de no conciliación expedida por el Centro de Conciliación, en la que se certifique que no hubo acuerdo entre las partes.

En las 24 horas siguientes a la presentación de la demanda, se turnará al tribunal

correspondiente, el cual deberá dictar el acuerdo de admisión respectivo dentro de los tres días siguientes. Una vez admitida la demanda, el tribunal tendrá cinco días para notificar a la parte demandada, quien a su vez contará con 15 días para contestar y presentar las pruebas a su favor. Hasta aquí sumarían 24 días.

Al contestar la demanda, el patrón podrá aceptarla, supuesto en el que el juez citará a la audiencia de juicio para dictar sentencia, la cual debe ser en un plazo no mayor a diez días. Este procedimiento comprende 34 días, desde que se presenta la demanda.

Incluso, el pasado 22 de octubre se emitió una tesis, que, aunque aislada, se pronuncia sobre la competencia de los asuntos en la transición de la reforma laboral, misma que reza al tenor siguiente:

**TRIBUNALES
LABORALES. UNA
VEZ QUE INICIEN
FUNCIONES, SON
COMPETENTES PARA
CONOCER DE LOS
JUICIOS QUE SE
PROMUEVAN ANTE
ELLOS, SIN IMPORTAR
LA FECHA EN QUE
ACONTECIERON LOS
HECHOS QUE LOS
ORIGINAN.**

Hechos: Una persona reclamó ser declarada única y legítima beneficiaria, así como dependiente económico de un trabajador fallecido y, como consecuencia, el otorgamiento por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) de una pensión por viudez y otras prestaciones derivadas de ésta. La demanda se presentó ante un Juez



de Distrito Especializado en Materia Laboral, adscrito a un Tribunal Laboral de Asuntos Individuales, quien declaró carecer de competencia para conocer de dicha demanda, en razón de que la fecha en que se originó el hecho generador de la acción aconteció antes de que iniciara funciones, por lo cual consideró que el conocimiento del asunto era competencia de una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; sin embargo, ésta no aceptó la competencia declinada a su favor, porque dejó de conocer de conflictos en materia de trabajo a partir de que aquél inició funciones.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que de la interpretación sistemática de los artículos transitorios octavo y décimo del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019, se advierte que una vez que inicien funciones los tribunales laborales, deberán conocer de los juicios que ante ellos se promuevan, sin importar la fecha en que acontecieron los hechos que los originan.

Justificación: Lo anterior es así, pues en el referido decreto el legislador estableció claramente que una vez que entraran en operación los centros de conciliación y los Tribunales Laborales, deben conocer de los procedimientos y los juicios que se ventilen ante ellos, sin que la fecha en que hayan sucedido los hechos represente un límite, ya que de haberlo estimado así se habría señalado expresamente y, como no se hizo, donde el legislador no distingue el juzgador no tiene por qué hacerlo.

Época: Undécima Época, *Registro:* 2023715, *Instancia:* Tribunales Colegiados de Circuito, *Tipo de Tesis:* Aislada, *Fuente:* Semanario Judicial de la Federación, *Publicación:* viernes 22 de octubre de 2021 10:32 h, *Materia(s):* (Laboral), *Tesis:* XXIX.3o.1 L (10a.)

Por lo anterior, los patrones deberán estar preparados y mentalizados de que “la conciliación debe prevalecer en materia laboral”, pues a decir de algunos colegas operadores del derecho laboral, y dada la fuerte capacitación de los juzgadores y particularmente en los del Estado de México, en la práctica los magistrados se han tomado muy en serio su papel haciendo incluso uso de sus facultades para dar parte a la fiscalía con el propósito de que investigue sobre probables actos de simulación o subcontratación, aspectos como depósitos de terceros con diferencia de horas el mismo día de la patronal, como salarios exactos e increíbles con puestos de supervisores están llevando a los magistrados a detectar que aún se siguen dando estas prácticas que se busca erradicar; por lo que como siempre he venido insistiendo, el camino hacia una cultura preventiva que busque fundamentalmente evitar un conflicto ante los tribunales debe ser una meta a alcanzar por parte de los patrones.