

Marzo | 2021



# DE IURE

REVISTA JURÍDICA

## **REFORMA LABORAL: NUEVO PARADIGMA**

**M. en C. Rafael Flores Muñoz**

**RESUMEN:** En los últimos años hemos presenciado una serie de reformas a los sistemas de impartición de justicia que han hecho que prevalezca la economía procesal gracias al uso de las TIC's. Para ejemplo tenemos que ahora los juicios de amparo pueden ser tramitados en línea, juicios orales mercantiles, el nuevo sistema de justicia penal y sus salidas alternas, y también el trámite de juicios administrativos federales también en línea. En cambio, teníamos hasta febrero de 2017 un sistema de justicia laboral rezagado y burocrático derivado del poco presupuesto que poco atendía las razones de fondo en los juicios laborales que provocaba un malestar en el capital y trabajo. Con la reforma laboral y la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje, México entra en un nuevo escenario de justicia laboral y del cual la academia ha comenzado a usar el tintero.

**PALABRAS CLAVE:** JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, CENTROS DE CONCILIACIÓN, TRIBUNALES LABORALES, REFORMA LABORAL, JUSTICIA LABORAL.

**ABSTRACT:** In recent years we have witnessed a series of reforms to the systems of administration of justice that have made the procedural economy prevail thanks to the use of ICTs. For example, we have now that amparo lawsuits can be processed online, commercial oral trials, the new criminal justice system and its alternate outputs, and also the processing of federal administrative trials also online. On the other hand, until February 2017 we had a lagging and bureaucratic labor justice system derived from the small budget that little addressed the underlying reasons in labor lawsuits that caused unrest in capital and labor. With the labor reform and the disappearance of the conciliation and arbitration boards, Mexico enters a new scene of labor justice and of which the academy has begun to use the inkwell.

**KEY WORDS:** CONCILIATION AND ARBITRATION BOARDS, CONCILIATION CENTERS, LABOR COURTS, LABOR REFORM, LABOR JUSTICE.

## **1. INTRODUCCIÓN**

Con la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 24 de febrero de 2017 y a Ley Federal del Trabajo (LFT) de fecha 01 de mayo de 2019 México entra a un nuevo paradigma en la impartición de justicia laboral que desde 1970 se encontraba a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCyA). Esta reforma, que podemos llamar estructural, atiende a los compromisos adquiridos por nuestro país en el proceso de renegociación del Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN) del que derivó el Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC) publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 29 de junio de 2019, y en atención a los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de derecho colectivo, que con la reforma se traduce en garantizar una verdadera democracia sindical.

En primer lugar dicha reforma trascendental en el sistema de impartición de justicia en materia laboral desaparece las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCyA), creando en su lugar el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (Centro Federal), los Centros locales de conciliación, tribunales laborales federales y locales. Esto se traduce en que serán ahora los centros de conciliación, como organismos públicos descentralizados, los que tendrán a su cargo las funciones de conciliación como etapa prejudicial, y en su caso, de no llegar a un acuerdo auto compositivo entre patrón y trabajador, se expedirá una constancia de no conciliación, documento indispensable para poder acudir a los tribunales laborales a agotar la etapa judicial.

En ese sentido, la reforma laboral se da en los albores de la negociación y entrada en vigor del T-MEC y manifestaciones de la Unión Europea sobre un cambio en el sistema laboral mexicano, que recordamos, seguía ejecutando un procedimiento regulado en una ley de 1970 que se encontraba superada por los conflictos de capital y trabajo del siglo XXI. En ese sentido, el propio T-MEC y en atención a los diversos compromisos adquiridos por México, es que se plantea esta reforma que, dicho sea de paso, era necesaria pues el Derecho Laboral era la única rama que seguía aplicando procedimientos del siglo pasado para conflictos del siglo presente, y retomando el documento REFORMA LABORAL<sup>1</sup>, emitido por Gobierno Federal en el sexenio 2012-2018 a la luz de la reforma de 2012, se señala que la LFT no atendía la urgencia de incrementar la productividad de las empresas y la competitividad del país, dejando en el rezago la generación de empleos.

Así, México adquiere el compromiso de respetar la garantía de audiencia ante tribunales imparciales, independientes, justos, equitativos y que no impliquen plazos irrazonables. Se busca evitar entonces, una la burocratización de la justicia laboral ya por falta de recursos humanos o financieros, ya por incompetencia, por una carga de la prueba del patrón ilógica y juicios laborales que duraban años.

Por otro lado, el T-MEC obliga a adoptar medidas gubernamentales que fomenten e incentiven los arreglos laborales vía medidas autocompositivas o uso de Medios Alternativos de Solución de Controversias (MASC) tales como mediación, conciliación y arbitraje según lo prevé el artículo 23.5, párrafo 2, inciso (f) del Tratado. En ese sentido, se crean los Centros de Conciliación como organismos públicos descentralizados, que a diferencia de las JCyA, brindarán exclusivamente servicio de conciliación como etapa prejudicial obligatoria y será brindada por profesionales.

Así, Zacatecas junto con Durango, San Luis Potosí, Guanajuato, Hidalgo, Estado de México, Chiapas, Tabasco y Campeche son las entidades que en una

---

<sup>1</sup> Gobierno de la República, “Reforma Laboral”, en: <https://www.ssaver.gob.mx/transparencia/files/2011/11/Explicaci%C3%B3n-Ampliada-de-la-Reforma-Laboral-DOF-301112.pdf>

primera etapa deberán adecuar sus marcos normativos internos para la creación y funcionamiento de los centros locales de conciliación y tribunales laborales locales.

En el caso de Zacatecas, en fecha 28 de marzo de 2020 se publicó en el Periódico Oficial del Estado de Zacatecas, la reforma a la Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de Zacatecas, se expide la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas, se adiciona la fracción XXXV al artículo 48 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Zacatecas y se reforma la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Zacatecas, en sintonía con la reforma laboral federal, que se reproducen enseguida resaltando en **negritas** las reformas hechas:

## **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DEL ESTADO DE ZACATECAS**

**Artículo 28. Para la atención de los conflictos laborales, los trabajadores y los patrones, antes de acudir a los juzgados laborales, deberán asistir ante la instancia conciliatoria que la Ley determine.**

**La función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado de la administración pública, el cual contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, dotado con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, que se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento estará determinada en la Ley.**

**Artículo 65. ...**

**I. a XLIX.**

**L. Expedir la ley que establezca la organización y funcionamiento del organismo descentralizado encargado de la función conciliatoria en materia laboral, y**

LI. Las demás que expresamente le confieran la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la particular del Estado.

**Artículo 90.** El ejercicio del Poder Judicial del Estado se deposita en un Tribunal Superior de Justicia, en un Tribunal Especializado en Justicia para Adolescentes, Juzgados de primera instancia, de control y tribunales de enjuiciamiento, **así como los tribunales laborales que al efecto se establezcan.**

**Artículo 93.** La competencia del Tribunal Superior de Justicia, el funcionamiento del Pleno y de las Salas, las atribuciones de Magistrados y Jueces, el número y competencia de los Juzgados de primera instancia, de control y tribunales de enjuiciamiento, **de los tribunales laborales**, así como las responsabilidades en que incurran los funcionarios y trabajadores del Poder Judicial del Estado, se regirán por lo que dispongan las leyes y los reglamentos respectivos conforme a esta Constitución.

**Artículo 104.** Los Jueces de primera instancia, de control y de tribunales de enjuiciamiento, **de los tribunales laborales**, serán nombrados por el pleno del Tribunal Superior de Justicia mediante concurso de oposición.

**Artículo 106.** Habrá en el Estado el número de Jueces de primera instancia, de control y tribunales de enjuiciamiento, **de tribunales laborales**, que determine la Ley Orgánica del Poder Judicial, con la jurisdicción, atribuciones y deberes que la misma señale.

## **LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE ZACATECAS**

**Artículo 48.**

I. a XXXIV.

**XXXV. Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas.**

## **LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE ZACATECAS**

## **Artículo 2.**

Ningún juicio civil, familiar, mercantil, **laboral** o penal tendrá más de dos instancias.

**Artículo 3.** Para efectos de jurisdicción y competencia, el territorio del Estado de Zacatecas se dividirá en el número de distritos judiciales **y regiones** que por acuerdo general determine el Pleno, atendiendo a las necesidades del servicio, a las condiciones geográficas, económicas, sociales y de vías de comunicación que prevalezcan en los municipios que integren cada **demarcación** judicial.

En cada **demarcación judicial** el Pleno establecerá, mediante acuerdos generales, lo siguiente:

I. El número, materias de conocimiento o especialidades y límites territoriales de los juzgados de Primera Instancia **que deban existir en cada uno de los distritos judiciales;**

II. ...

**III. El número de regiones judiciales que existirán en el Estado, los distritos judiciales que integrarán cada una de ellas y las materias de conocimiento o especialidades a las que corresponderá dicha división.**

**Artículo 4.** El Poder Judicial del Estado de Zacatecas se ejerce por:

I. a VI.

## **VII. Los Tribunales Laborales.**

**Artículo 11.** Corresponde al Tribunal Superior de Justicia en Pleno:

I. a XI.

XII. Determinar el número de **demarcaciones** judiciales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3º de esta ley y fijar el lugar en que tendrán su sede los **órganos judiciales que conozcan de la** primera instancia;

XIII. Establecer o suprimir **órganos judiciales que conozcan de la** primera instancia, según sea necesario para mejorar la impartición de justicia;

XIV. a XV.

XVI. Señalar, cuando así resulte necesario, los periodos y las modalidades para la distribución de asuntos que correspondan a los **órganos judiciales que conozcan de la primera instancia**;

XVII. Ordenar visitas judiciales **o administrativas**, ordinarias y extraordinarias, a los **órganos judiciales que conozcan de la primera instancia o a los órganos administrativos del Poder Judicial** cuando se estime necesario y decretar las medidas que procedan para corregir las deficiencias que se observen;

XVIII. ...

XIX. Nombrar a los jueces de los **órganos judiciales** de Primera Instancia mediante concurso de oposición, de acuerdo con su capacidad y tomando en cuenta, además, su conducta, honradez, eficiencia y, en su caso, los antecedentes al servicio del Poder Judicial;

XX. Adscribir a los jueces en los juzgados **o tribunales** en que deban ejercer su función y cambiarlos de **demarcación u órgano jurisdiccional**, cuando así se estime necesario;

XXI. Formular y aplicar los exámenes de oposición a los aspirantes a jueces **de los órganos jurisdiccionales** de Primera Instancia y demás servidores públicos del Poder Judicial;

XXII. a XXXV.

XXXVI. Acordar dentro de las posibilidades presupuestales, la conformación de **órganos judiciales**, por los Jueces que sean necesarios para una mejor prestación del servicio judicial, quienes actuarán de forma Unitaria o Colegiada, de conformidad con lo previsto en las disposiciones legales. En estos casos, el Pleno designará a propuesta del Presidente, a uno de los Jueces en calidad de coordinador; y

XXXVII.

**Artículo 13. ...**



I. a XXIX.

XXX. Vigilar se recabe, mensualmente, un informe estadístico pormenorizado de las Salas del Tribunal y de los **órganos judiciales que conozcan** de la primera instancia, **así como** dictar las medidas adecuadas para agilizar el trámite de los negocios;

XXXI. a XXXII.

**Artículo 18.** Las Salas Civiles conocerán:

I. a III.

IV. De los impedimentos, excusas y recusaciones de los jueces de Primera Instancia en los asuntos de orden civil, familiar y mercantil, **así como las de los jueces laborales;**

V. De los conflictos que sobre competencia se susciten entre los jueces de Primera Instancia, cuando se trate de materia civil, familiar o mercantil; **así como las que surjan entre los Tribunales Laborales;**

VI. a VII.

## TÍTULO TERCERO

### DE LA JUSTICIA DE PRIMERA INSTANCIA

#### CAPÍTULO PRIMERO

#### DE LOS ÓRGANOS JUDICIALES DE PRIMERA INSTANCIA

**Artículo 32.** En cada **demarcación** judicial habrá el número de **órganos judiciales** de Primera Instancia que el Pleno del Tribunal considere necesarios, los cuales podrán ser especializados por materia o de competencia mixta.

Las reglas para determinar la competencia por valor, materia, grado y territorio de los **órganos judiciales** de Primera Instancia, las establece esta ley y los acuerdos generales que al respecto emita el Pleno.

Los **órganos judiciales** de Primera Instancia son competentes para conocer de todos aquéllos asuntos que les asigna la ley.

Cuando haya dos o más **órganos judiciales** de Primera Instancia con la misma competencia, en un distrito judicial, se designarán por el número de orden de su creación.

El personal de los **órganos judiciales** de Primera Instancia, lo integrarán: el o los Jueces, el secretario de acuerdos cuando lo exijan las leyes de la materia, los actuarios, notificadores, oficiales de partes, secretarios auxiliares y demás empleados que se requieran.

**La materia laboral será conocida por los Tribunales Laborales que determine el Pleno, los que estarán a cargo de un Juez Laboral y contarán con el personal que determine la ley y el que resulte necesario para su adecuado funcionamiento.**

#### **Competencia de los Tribunales Laborales**

**Artículo 38 BIS. Los Tribunales Laborales conocerán de los conflictos surgidos de las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado “A”, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que no sean competencia de los órganos jurisdiccionales federales.**

#### **Obligaciones de los Secretarios de los Tribunales Laborales**

**Artículo 45 BIS. Son obligaciones de los secretarios de los Tribunales Laborales:**

**I. A petición del Juez Laboral, dictar los acuerdos relativos a la etapa escrita del procedimiento;**

**II. Al inicio de las audiencias, hacer constar en el registro la fecha, hora y lugar de realización el nombre de los servidores públicos del Tribunal y demás personas que intervendrán;**

**III. Tomar protesta previa de que se conducirán con verdad las partes y los terceros que intervengan en el desarrollo de las audiencias,**

apercibiéndoles de las penas que se imponen a quienes declaran con falsedad;

IV. Certificar el medio en el que se encuentre registrada la audiencia respectiva, identificar dicho medio con el número de expediente y tomar las medidas necesarias para evitar que pueda alterarse;

V. Firmar las resoluciones que así lo ameriten el día que se emitan;

VI. Decretar las providencias cautelares previstas en la Ley Federal del Trabajo, y

VII. Las demás que establezca la ley.

#### Suplencia de los Jueces Laborales

**Artículo 48 BIS.** Los Jueces Laborales serán sustituidos por el secretario de mayor antigüedad en el cargo que se encuentre presente en el órgano jurisdiccional; cuando sus ausencias sean mayores a un mes, el Pleno del Tribunal Superior de Justicia designará un juez interino que se haga cargo del órgano jurisdiccional hasta en tanto regrese el titular o se realice la designación definitiva.

**Artículo 53.** La excitativa de justicia se sujetará a las siguientes reglas:

I. ...

II. Toda excitativa de justicia se promoverá por escrito ante el Pleno cuando se trate de las Salas, Magistrados o servidores Públicos del Tribunal Superior de Justicia; ante la Sala correspondiente, cuando se trate de los Jueces de Primera Instancia que conozcan de ese ramo y, ante éstos cuando sea contra los empleados de **sus órganos judiciales**;

III. a VIII.

**Artículo 55.** Los magistrados, jueces, secretarios de acuerdos, **secretarios**, jefes de unidades de apoyo a la función jurisdiccional, actuarios, notificadores, oficiales de partes y secretarios auxiliares, tendrán fe pública en sus respectivos ámbitos de actuación, conforme a la ley.

## **Responsabilidades administrativas de los Secretarios**

**Artículo 68 BIS. Los secretarios de los Tribunales Laborales incurrirán en responsabilidad administrativa por las causas que les sean aplicables de las establecidas en el artículo anterior y por el incumplimiento injustificado de las obligaciones que les imponga la ley.**

Por último, se publica la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas, misma que da vida al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Zacatecas como organismo público descentralizado de la Administración Pública Estatal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, dotado de autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y gestión.

En términos generales la reforma laboral en el tema del procedimiento prevé 2 etapas: la etapa prejudicial o de conciliación ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o Centro Local de Conciliación, según corresponda, y en caso de no llegar a ningún arreglo se emitirá una constancia de no conciliación. La segunda etapa es la judicial, cuyo requisito *sine qua non* para acceder a los tribunales laborales es la exhibición de dicha constancia de haber intentado la conciliación sin haber llegado a un arreglo.

## **2. PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL**

En primera instancia, reiteramos, la conciliación como acto prejudicial, inicia con la solicitud de conciliación y tendrá como elementos característicos la participación de las partes, un carácter activo de la autoridad conciliadora y alejada de formalismos que antaño, atentaban contra una correcta impartición de justicia.

El conciliador deberá contar con competencias y habilidades para gestionar conflictos, es decir, no ser un mero espectador y cumplir con requisitos formales y experiencia en el rubro laboral, que en conjunto, garanticen que la reforma laboral cumpla con las expectativas que trabajadores y patrones esperan.

Esta etapa prejudicial será obligatorio agotarla previo a acudir a la instancia judicial salvo que se trate de los siguientes conflictos:

I. Discriminación.

II. Designación de beneficiarios por muerte.

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

IV. La tutela de derechos relacionados con la libertad de asociación, libertad sindical, negociación colectiva, trata laboral y trabajo infantil.

V. La titularidad de contratos colectivos o contratos ley.

VI. Impugnación o modificación de estatutos sindicales.

Esto se debe a que los conflictos referidos son de tal importancia que su propia naturaleza no permite la conciliación so pena de violar gravemente derechos humanos. Es decir, imaginemos, v. gr., un caso de discriminación laboral por motivo de orientación sexual, ¿qué se conciliaría o cuál sería la pretensión? Creemos que no se puede conciliar una violación de esas características por ello es que el legislador previó dicho escenario para que sea un órgano imparcial y objetivo quien resuelva con base a los derechos humanos laborales, pues se insiste en que éstos no son conciliables sino que forman parte de la propia naturaleza humana y no son disponibles para una negociación.

Ahora bien, para iniciar el procedimiento de conciliación prejudicial se debe realizar, con excepción de los supuestos exentos y señalados en el párrafo anterior, la solicitud de conciliación por comparecencia, por escrito o por vía electrónica ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o el Centro de Conciliación Local, según corresponda. Dicha solicitud debe contener los siguientes datos:

I. Generales de solicitante.

II. Nombre del sindicato, persona o patrón que se citará a conciliación prejudicial.

III. Domicilio del sindicato, persona o patrón a quien se citará, y

IV. Objeto de la cita.

Las novedades que ofrece esta instancia de conciliación prejudicial, entre otras, es que el solicitante podrá auxiliar al Centro de Conciliación a realizar la notificación y que las actuaciones en esta etapa no podrán constituir prueba o indicio en instancias administrativas o judiciales. Recordemos que con las Juntas de Conciliación y Arbitraje uno de los dolores de cabeza eran las notificaciones que tardaban desde semanas hasta meses. Por otro lado, se otorga a las partes la libertad de aportar elementos con la seguridad y certeza de que no se usarán en su contra en la etapa judicial lo cual, a nuestro criterio, beneficiará el filtro y buen desahogo de la conciliación prejudicial.

Una vez recibida la solicitud de conciliación, la autoridad conciliatoria deberá asignar un número de expediente, buzón electrónico y señalar día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación misma que tendrá verificativo dentro del término de quince días siguientes. Para ello, se deberá notificar personalmente al patrón cuando menos con cinco días de anticipación.

El procedimiento de conciliación prejudicial puede terminar de cuatro formas:

I. Celebración de convenio que adquirirá el carácter de cosa juzgada con la calidad de un título para iniciar acción ejecutiva sin necesidad de ratificación, acción que se podrá ejercitar en el procedimiento de ejecución de sentencia.

II. Emisión de constancia de no conciliación en caso de que las partes no lleguen a ningún arreglo. Con dicha constancia la parte solicitante podrá comparecer al Tribunal Laboral.

III. Emisión de constancia por imposibilidad de notificar a la persona, empresa o sindicato, que dejará a salvo los derechos del solicitante para acudir al Tribunal Laboral.

IV. Archivo por falta de interés por no asistir el solicitante a la audiencia de conciliación, salvo causa justificada.

Es importante señalar que la instancia de conciliación prejudicial no debe exceder de cuarenta y cinco días naturales. Con esto resulta necesario señalar que la autoridad conciliatoria deberá administrar con eficiencia y profesionalismo la labor del personal a efecto de cumplir con dicho plazo so pena de incurrir en responsabilidad.

### **3. ETAPA JUDICIAL**

Posterior a la etapa prejudicial de conciliación, y como anticipábamos líneas arriba, de no haber acuerdo entre las partes se expedirá constancia de no conciliación o constancia de imposibilidad de notificación por no lograr notificar a la persona, empresa o sindicato. Con estos documentos, las partes podrán acudir ante el Tribunal Laboral local o federal, según corresponda en términos del artículo 517 de la LFT a excitar la Etapa Judicial. Estos nuevos tribunales pertenecientes a los poderes judiciales locales y federales, ahora vendrán a desempeñar la función propia y natural: impartir justicia por órganos del poder judicial imparciales e independientes que a diferencia de las extintas Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo menos en la práctica, no gozaban de esas características.

El procedimiento ordinario laboral también sufre cambios. De entrada, se insiste, que dentro de la judicialización laboral no podrá invocarse antecedente alguno que se haya desahogada dentro del periodo prejudicial o conciliatorio ante los centros de conciliación.

Ahora bien, el procedimiento ordinario laboral se divide en dos etapas: la etapa escrita y la etapa oral. La etapa escrita inicia con el ingreso de la demanda a la que se adjuntará la constancia de no conciliación o de imposibilidad de notificación expedida por el Centro de Conciliación correspondiente. Dicha demanda contener lo siguiente:

- I. Tribunal ante el que se promueve

II. Generales del actor y, en su caso, señalar si desea que el Tribunal le asigne buzón electrónico para recibir notificaciones.

III. Nombre, denominación o razón social del demandado así como su domicilio.

IV. Prestaciones que se reclamen.

V. Hechos.

VI. Pruebas.

VII. Informar si ya hay juicio previo entre el actor y patrón.

Asimismo, al escrito de demanda deberán acompañarse los siguientes documentos:

I. Constancia expedida por la autoridad conciliatorio que tenga por agotada la etapa de conciliación prejudicial, ya sea por no conciliación o imposibilidad de notificar a la persona, empresa o sindicato.

II. Documentos que acrediten la personalidad del actor.

III. Pruebas del actor junto con los elementos necesarios para su desahogo o, en su caso, señalar el lugar y diligencias requeridas para obtener las pruebas.

Ahora bien, una vez ingresada la demanda se deberá turnar al Tribunal correspondiente dentro de las veinticuatro horas siguientes; posteriormente, de estar ajustada a derecho, se deberá dictar auto de admisión dentro de los tres días siguientes luego de que haya sido turnada.

El Tribunal asignará al actor buzón electrónico y proporcionará nombre de usuario y clave de acceso para que pueda consultar el expediente y revisar los acuerdos que se dicten.

El Tribunal deberá emplazar a la parte demandada dentro del término de cinco días siguientes a su admisión para que ésta produzca su contestación por escrito dentro de los quince días siguientes con el apercibimiento que de no contestar se le tendrá por allanarse a las pretensiones del actor. Una vez contestada la demanda, el actor tendrá ocho días para objetar las pruebas y formular su réplica.



Con la réplica y las objeciones formuladas por el actor, se dará a la parte demanda un término de cinco días para formular, a su vez, contrarréplica por escrito.

Después de desahogadas las secuelas procesales de la etapa escrita que abarca la demanda y su contestación, se vendrá la etapa oral, misma que se divide en audiencia preliminar y audiencia de juicio. El objeto de la primera es la depuración de hecho, admitir o desechar pruebas, citar a las partes a la audiencia de juicio y resolver, en su caso, el recurso de reconsideración contra actos u omisiones del secretario instructor. Por otro lado, la audiencia de juicio se divide en 3 fases: la fase de desahogo de pruebas, fase de alegatos y dictado de sentencia. Algo característico y novedoso de esto, es que las 3 fases de la audiencia de juicio se desarrollan dentro de la misma audiencia.

Es importante resaltar que antes de la reforma laboral, las JCyA emitían laudos que ponían fin al procedimiento laboral. Ahora, al judicializarse la materia laboral serán los tribunales del poder judicial local o federal, según corresponda, quienes emitan sentencias que pongan fin al procedimiento laboral.

El Juez, tal y como lo señala el numeral 873-K de la LFT, deberá tener una posición proactiva, fomentando el fondo sobre la forma y sobre todo, debiendo atender la realidad sobre meros formalismos; asimismo, pese a ya haber agotado las partes la etapa prejudicial de conciliación, el juez incentivará en todo momento la conciliación (como lo señala el T-MEC, visto líneas arriba).

De esta manera, el papel activo del juez a favor de la justicia laboral también descansa en el artículo 685 de la LFT que nos marca los principios procesales en materia del trabajo, a saber: intermediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía, sencillez procesal, gratuidad, oral y conciliatorio. Al respecto, conviene citar a Sergio Javier Molina Martínez quien señala: "...el sistema procesal que descansa en la oralidad en los procedimientos aporta herramientas que, en mayor medida, aseguran la confección de reglas que aseguran materializar la justicia a favor de quienes acuden a las instancias de impartición de justicia. La intermediación, oralidad, concentración, economía y

publicidad, son principios del procedimiento que deben detonar la configuración de reglas procedimentales en grado de suficiencia y asequibles a los justiciables.”<sup>2</sup>

Finalmente, respecto a la participación del Tribunal Laboral, resaltamos que se deberá privilegiar el fondo sobre la forma a fin de evitar un perjuicio a las partes o dilaciones innecesarias y se fomentará, incluso en esta Etapa Judicial, la conciliación como vía privilegiada de solución del conflicto. Con esto reafirmamos que el desiderátum de la reforma laboral es la verdadera solución del conflicto despidiéndose de formalismo inocuos.

#### **4. DEMOCRACIA SINDICAL Y DERECHO COLECTIVO**

Ahora bien, respecto a la democracia sindical, que junto con el nuevo sistema de justicia laboral y la creación de los Centros de Conciliación, forma parte de esta nueva estructura y paradigma laboral.

Con ello se señala que el personal sindicalizado, en ejercicio de su derecho de libre afiliación y participación al interior del sindicato, con las garantías siguientes:

I. Libertad de sindicalización, esto es, a no ser obligados a ser parte o no de sindicatos, federaciones y confederaciones.

II. En la elección de la directiva sindical se deberá salvaguardar el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto.

III. Las sanciones que impongan los sindicatos, federaciones y confederaciones deberán estar apegadas a la LFT y los Estatutos gremiales.

IV. Rendición de cuentas por la directiva sindical.

En el rubro del contrato colectivo, de igual forma, los trabajadores gozarán de un voto personal, libre y secreto a fin de proteger la libertad de negociación

---

<sup>2</sup> Molina Martínez, Sergio Javier (2020), EL NUEVO SISTEMA PROCESAL LABORAL MEXICANO. LOS PRINCIPIOS QUE AHORA DEBEN CONFORMARLO, *Consejo de la Judicatura Federal*, México, en: [https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/infografias/Nuevo\\_Sistema\\_Procesal\\_Laboral\\_Mexicano.pdf](https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/infografias/Nuevo_Sistema_Procesal_Laboral_Mexicano.pdf)

colectiva y en defensa de sus legítimos intereses. Ahora bien, toda vez que el contrato colectivo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos y uno o varios patrones, el sindicato firmante deberá obtener del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la constancia de Representatividad a efecto de dar certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos.

## **5. CONCLUSIONES**

En conclusión, la nueva apuesta de la materia laboral en los albores del siglo XXI, esto es, el desiderátum de la reforma en materia laboral es venir a cambiar el paradigma de la justicia laboral en nuestro país, luego de años donde litigantes, trabajadores y patrones tenían que enfrentarse a un tortuoso procedimiento laboral ante las juntas de conciliación y arbitraje que lejos de administrar justicia, dejaban un mal sabor de boca: años de litigio, meses para esperar audiencia, falta de recursos humanos y financieros que desde su origen opacaron la administración de justicia.

Resaltamos que el juez deberá contar con competencias y habilidades para gestionar conflictos, cumplir con requisitos formales como la carrera de derecho y experiencia en el rubro laboral, que en conjunto, garanticen que la reforma laboral cumpla con las expectativas que trabajadores y patrones esperan.

En materia de derecho colectivo, donde encontramos la democracia sindical, negociación colectiva y contrato colectivo, rescatamos la participación de los afiliados sindicalizados en la toma de decisiones, elecciones y negociación de forma personal, libre y secreta, lo cual auguramos pondrá fin al cacicazgo sindical que durante años mantuvo a los sindicatos de rodillas ante intereses ajenos.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

1. COELLO CETINA, Rafael (coord.), “Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral”, Tirant Lo Blanch, México, 2019.
2. GOBIERNO DE LA REPÚBLICA, “Reforma Laboral”, en: <https://www.ssaver.gob.mx/transparencia/files/2011/11/Explicaci%C3%B3n-Ampliada-de-la-Reforma-Laboral-DOF-301112.pdf>
3. MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, “El nuevo sistema procesal laboral mexicano. Los principios que ahora deben conformarlo”, *Consejo de la Judicatura Federal*, México, 2020, en: [https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/infografias/Nuevo\\_Sistema\\_Procesal\\_Laboral\\_Mexicano.pdf](https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/infografias/Nuevo_Sistema_Procesal_Laboral_Mexicano.pdf)
4. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2013), “Sistemas de resolución de conflictos laborales, Directrices para la mejora del rendimiento”, disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_337941.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf).
5. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
6. LEY FEDERAL DEL TRABAJO
7. LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
8. LEY ORGÁNICA DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL
9. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DEL ESTADO DE ZACATECAS
10. LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE ZACATECAS
11. LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE ZACATECAS
12. LEY DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE ZACATECAS