



El sistema de justicia laboral en México

por Julio Ismael Camacho Solís

El sistema de justicia laboral en México, como hoy se desarrolla en el año 2020, es la secuela legislativa que encontró larga vigencia partiendo de la última reforma laboral integral a la Ley Federal del trabajo del año 1980, que fue la que incorporo novedosos aspectos procesales para los juicios laborales. La finalidad objetiva de la actual reforma es establecer resolución en la rapidez de las resoluciones de los conflictos laborales, para ser eficiente o efectivo el sistema de justicia imperante, así como para erradicar lo que prevalece en esta época en la impartición de la justicia laboral en aspectos como estancamiento, diferimiento, estancamiento procesal, audiencias, rezago, corrupción, sobrecarga, limitada gestión, acumulación de juicios, el sistema actual se colapsó hasta hoy arrastrando el letargo institucional, que degrado la impartición de justicia laboral, por ello bajo esta premisa se establece un nuevo paradigma para que el respeto, promoción, vigencia y cumplimiento de los derechos humanos laborales, que deberían reivindicarse para cobrar vigencia plena y objetividad social; por ello se genera la reforma laboral en ciernes, así como la implementación, que estableciendo expectativas diversas, donde los retos, desafíos, hoy por lo menos se encuentran en tránsito o en una suspensión superlativa por la pandémica situación sanitaria que aqueja al mundo entero, donde la recesión económica, social, financiera deterioran aún más al entorno de las relaciones laborales. La reforma integral que se ha denominado como el nuevo sistema de justicia se encuentra en la transición gradual en lo relativo a la creación de nuevos órganos impartidores de justicia social, con nuevas estructuras jurídicas, administrativas y organizacionales, donde los actores sociales de las relaciones laborales, están adecuando paulatinamente el nuevo radio de acción y vigencia de la justicia laboral, lo que hoy se manifiesta como el obstáculo insoslayable para alcanzar, por ese hecho equidad, equilibrio y justicia. Por ello como una ventana de alivio se exclama o se avizora un cambio con inmediatez y eficacia, tomando en consideración que el aspecto procesal del derecho del trabajo, es diseñado siguiendo las líneas de los principios que lo rigen como lo son la inmediatez, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía, sencillez procesal, previendo además que sean procesos públicos, gratuitos, orales y conciliatorios. Sustentado que el en este nuevo modelo se privilegiara la oralidad como elemento para la rapidez, del entorno de los juicios, garantizando una efectiva tutela judicial¹.

1. Génesis de la reforma Laboral

Desde el día 8 de febrero del año 2017, se concreta la reforma Constitucional a los artículos

¹ En el artículo 685 actual de la Ley federal del trabajo, están considerados estos principios desde la reforma procesal de 1980, que por diversas razones no tuvieron la efectividad deseada, la tutela judicial efectiva en México no se reconoce como protección legal para los trabajadores, se infiere que al ser parte de juicio alguno de manera implícita sería en beneficio común.

123 Constitucional apartado A, así como el artículo 107 de la Ley de Amparo, el 24 de febrero del mismo año se publica en el Diario Oficial de la Federación², lo que se considera que, en materia de justicia laboral, es la reforma de justicia que transforma el ámbito laboral, era además algo deseado y necesario³. Los cambios previstos en la reforma constitucional obligan a que los tribunales laborales y organismos laborales de conciliación y registro sindical, deberían estar funcionando el 24 de febrero de 2018. Además, está en trámite legislativo, toda la aprobación, armonización, así como la entrada en vigencia que toda esta legislación secundaria matizada, secundada y consensada parcialmente por los actores del mundo del trabajo, como son sindicatos, poder judicial, dependencias públicas, gremios, empresarios, litigantes, apoderados y sectores involucrados que generan empleo por lo menos formal en sentido amplio. así como la instrumentación legal de las leyes secundarias que, por hoy, mediante iniciativas diversas, se encuentran en el trámite ante el poder legislativo, sin que se avizore que será una uniformidad nacional, ya que están en esa integración solo 10 Estados del país al mes de febrero 2020, han diseñado esquemas de implementación para el mes octubre⁴.

Los 4 puntos más importantes que contiene la reforma Constitucional en México en la materia de justicia laboral que de manera integral establece una dualidad de sedes para el sistema de justicia, donde la administrativa es para la conciliación, así como la judicial para el desahogo procesal a mencionar son:

1. La resolución de los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo del poder judicial de la federación o de los poderes judiciales de las entidades federativas, en razón de la competencia que puede ser en el ámbito local o federal⁵.
2. Se estableció una instancia conciliatoria previa y obligatoria para la solución de controversias de carácter laboral, pero será potestativa para las partes en relación de lograr o establecer acuerdos conciliatorios conforme a sus propios intereses, dicha conciliación prejudicial estará a cargo de organismos descentralizados, con patrimonio propio, personalidad jurídica y una autonomía relativamente centralizada⁶.
3. Se creó un organismo descentralizado de la administración pública federal, que tendrá a su cargo el registro a nivel nacional de todos y en todas las materias de contrato colectivo de trabajo y de organizaciones sindicales, además será responsable en la instancia conciliatoria en materia federal. En las entidades federativas deberán crearse los centros estatales de conciliación.
4. Los asuntos de naturaleza colectiva como lo son la negociación colectiva entre sindicatos y empleadores, así como lo relativo al registro de sindicatos y su actuación interna deberán garantizar los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad, así como el voto

² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, DOF 24 de febrero de 2017.

³ La OIT señala los principios de diseño de la reforma de sistemas legales o de justicia que deben contener: 1. Contenido normativo. 2. La mejor manera de hacer que la ley sea efectiva en la práctica, incluso mediante la aplicación interpretativa a casos específicos.

⁴ La república mexicana se integra por 32 entidades federativas, por diversas disposiciones o acciones propias de gobiernos de Estados, solamente 10 integran el primer bloque donde se implementaría la entrada en funcionamiento de los tribunales laborales, el centro federal de conciliación y registro laboral y los centros de conciliación, lo que se avizora es que el aplazamiento puede ser mayor por la situación de la pandemia sanitaria.

⁵ Existe en el artículo 123 apartado A Constitucional una segmentación por materia de donde la competencia de los tribunales será de índole federal, por mencionar determinadas ramas industriales y de servicios como la eléctrica, petrolera, minera, aeronáutica entre otros, la competencia local generalmente se encarga de la resolución de conflictos donde se den la prestación de servicios en general, siendo el comercio la regla predominante que incluye a las micro, pequeñas y grandes empresas en general.

⁶ Se considera esta etapa conciliatoria como la resolución de conflictos que evitara saturar los tribunales con juicios, debiendo privilegiar ser la solución de los conflictos de los conflictos laborales planteados en esta etapa administrativa.

personal libre y secreto en elecciones sindicales y pruebas de recuento. Todo ello se hará en las instancias administrativas, dejando a salvo emplazar a huelga en los tribunales laborales, según la competencia⁷.

Los derechos fundamentales en el trabajo son la expresión de la libertad del individuo en el ejercicio de su actividad productiva y profesional, son instrumentos básicos que garantizan algunos aspectos centrales de su desarrollo en una faceta esencial de su vida, aquélla que le permite ejercer sus capacidades, además de ser útil en la comunidad, así como recibir por ello un fruto económico, cuando estas circunstancias se alteran, se vulneren; la justicia laboral tendrá que ser el escenario de reivindicación de los derechos humanos para el trabajo.

La propia OIT, determina promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, justicia social. Teniendo como punto de convergencia cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo como oportunidad de acceso, la protección social y el dialogo social; todo ello obedece en buena medida a una determinada concepción del trabajo, su regulación laboral, acceso a la justicia laboral y su papel en la vida de las personas y de las sociedades, Con lo cual, donde siempre la protección del trabajo, así como el equilibrio entre los trabajadores y empleadores son el elemento indispensable en el desarrollo de las naciones. El nuevo escenario en México como Estado soberano, así como al gobierno como rector de la vida pública e institucional de las instituciones al servicio de la misma sociedad que lo integra en el presente; ubica un escenario tridimensional de la actual reforma laboral, por citar de alguna manera el escenario en el que se aplicará la ley laboral que actualmente está vigente para los asuntos de antes del año 2012, para los que son después de 2012 y toda una nueva legislación regulatoria secundaria; para todo lo nuevo, a partir del año 2019 en adelante.

Las reformas laborales en México han sido, en algunos casos, de larga duración, la ley laboral aprobada en 1931 tuvo vigencia hasta el año 1970, tuvo en vigor hasta 1980 que es donde se incorporan transformaciones en materia procesal y mantuvo su vigencia hasta el mes de noviembre de año 2012; que con fecha 30 de noviembre de ese mismo año tuvo reformas que se incorporaron en temas sustantivos sobre trabajo infantil, trabajo decente, subcontratación laboral, trabajo en minas, uso de tecnologías de comunicación e información para juicios; la reforma Constitucional se establece en febrero del año 2017; Lo que proyecta esta reforma laboral en el ámbito constitucional, dejando en una vacatio legis extendida, que se dio hasta el 1 de mayo del año 2019, en ese sentido la Ley federal del trabajo que regula en lo particular en el aspecto individual, colectivo, sustantivo y procesal en todo lo relativo a las relaciones laborales. Lo que la reforma Constitucional indica es que toda la legislación secundaria y reglamentaria deberá versar en el sentido de la propia reforma constitucional, lograr que la justicia laboral sea pronta, dotada de legalidad plena y además expedita. Es la normativa legal, reglamentaria y particular, aplicable en su conjunto para el ámbito de las relaciones laborales sean en lo ordinario de su desarrollo, así como cuando se presentan conflictos individuales o colectivos que por diversas situaciones que van desde el reconocimiento de derechos y/o prestaciones, despidos o conflictos propios de seguridad social, así de los cambios sustanciales sobresalen materia de derecho colectivo del trabajo, libertad sindical, democracia sindical, elección sindical y en aspectos procesales que contienen novedosas adiciones que se irán adaptando a la entrada en funcionamiento de las nuevas instituciones creadas.

⁷ Con ello la propia ratificación por el Estado Mexicano del convenio 98 de la OIT sobre sindicalización y negociación colectiva el 23 de noviembre de 2018, es el elemento que sustenta la reforma en el ámbito del derecho colectivo del trabajo.

⁸ La última adecuación a la Ley federal del trabajo en diversos temas se dio el 30 de noviembre del año 2012.

Por ello la expectativa creciente si el modificar las reformas previas que están vigentes significa revisarlas en función de una batería de objetivos que ponga en el centro la cuestión social. Ha faltado un reformismo dentro de la reforma, es decir, un proyecto capaz de combinar las políticas destinadas a potenciar las reformas hechas con instituciones viejas y nuevas, que les den sustento y visión de largo plazo, acumulen logros y modulen conflictos.

Por ello, resulta indispensable cambiar el lenguaje, la retórica y los términos que han gobernado nuestro mal desarrollo. Sin empleo bueno, trabajo seguro y bien remunerado, difícilmente puede pensarse en una vida colectiva alentadora⁹.

La OIT sostiene que la premisa fundamental en la asistencia técnica que brinda a los países miembros, cuestionando de manera objetiva y precisa ¿Por qué los países reforman sus leyes laborales destacándose lo siguiente para tomar en cuenta?

- Cambio de Gobierno/oportunidad política
- Gestionar la evolución económica y política
- En el contexto de acuerdos comerciales internacionales (México hoy está en ese proceso TPP /T-MEC.)¹⁰
- Como respuesta a determinadas crisis para abordar
- Lento crecimiento económico y empleo
- Desigualdades
- Competitividad empresarial
- Aumento en juicios y disputas laborales (particularmente individuales).

El caso de México los puntos referidos determinaron la necesidad de que un nuevo sistema de justicia se requiera, justificando para ello que el diseño y la implementación deben ser participativos, tanto el diseño como la implementación deben estar específicamente dirigidos a objetivos de política pública para una regulación efectiva, donde el dialogo social construya el entorno y fortalezca el funcionamiento efectivo de las instituciones de la aplicación imparcial de la justicia laboral¹¹.

Julio Ismael Camacho Solís

Dr. en Derecho

Académico Investigador de la FCA-C-I de la Universidad Autónoma de Chiapas, México

Investigador Nacional SNI Nivel II.

Secretario General de la Asociación Iberoamericana de Juristas
de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social Guillermo Cabanellas

Miembro de Cielo Laboral

⁹ Cordera Campos, Rolando, La perenne desigualdad, México, FCE, 2017, p. 53.

¹⁰ En el diario oficial de la federación del 29 de julio de 2019, se publica en acuerdo de firma y ratificación del T-MEC, tratado comercial entre los tres países de América del norte, Estados Unidos, México y Canadá, ya hoy ratificado por el senado de cada país.

¹¹ El Convenio 144 de OIT es el marco de referencia para establecer las pautas del dialogo social, donde el tripartismo prevalece.