



Perspectivas legales laborales 2018

Por: Juan Loredó, Socio / Director Consultivo, Legal Laboral

La implementación del innovador modelo de solución de controversias laborales y la efectiva representación de los trabajadores en materia colectiva, a nuestro juicio son los dos tópicos más relevantes para el 2018. Ambos emanan de la reforma constitucional en materia de justicia laboral, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero del año en curso, la cual dio el lapso de un año al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los estados, para hacer las adecuaciones legislativas que correspondan para materializarla.

Un nuevo modelo de solución de controversias individuales de trabajo

En su momento, las Juntas de Conciliación y Arbitraje representaron el paradigma de la justicia obrera, institución original y novedosa plasmada en las fracciones XX y XXI del artículo 123 de la Constitución de 1917. Las Juntas dependientes del Poder Ejecutivo, con el carácter de tribunal de equidad, de integración tripartita con representantes del trabajo y, del capital y del gobierno. Su adscripción, fuera del poder judicial, fue el principal defecto de diseño constitucional que les impidió hacer efectivas sus resoluciones. Hasta 1924, una resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación las reconoció como tribunales facultados para conocer y resolver todos los conflictos de trabajo, dotándolas para hacer imperar sus determinaciones.

Sin embargo, el tripartismo de las juntas ha resultado ineficaz y que dependieran del Poder Ejecutivo; socava su autonomía y sus atribuciones de decisión, pues a diferen-

cia de juzgados y tribunales adscritos al Poder Judicial, carecieron de independencia. Por ello, el modelo de justicia laboral esbozado en la reforma referida es relevante, pues la fracción XX del citado artículo 123 constitucional se modificó para que la resolución de conflictos esté a cargo de Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación o de los Poderes Judiciales de las entidades federativas.

La resolución de conflictos se divide en dos instancias. Primero, una administrativa exclusivamente de conciliación en la que, de no lograrse la avenencia, se podrá acudir a los Tribunales Laborales. Para la primera etapa de resolución de conflictos, la reforma creó los Centros de Conciliación para las entidades federativas y un organismo descentralizado (sin denominación aún) para el ámbito federal. Antes de acudir a los tribunales laborales, trabajadores y patrones deberán presentarse ante la instancia conciliatoria, ya sea al Centro de Conciliación de la entidad federativa que corresponda o al Organismo Descentralizado en materia federal. Según el caso, estos entes tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios; contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión; rigiéndose por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

Las audiencias en estas entidades de mediación del Poder Ejecutivo estarán atendidas por conciliadores profesionales e imparciales. Asimismo, habrá una sola au-

“La implementación de la reforma en justicia laboral es una tarea compleja y meticulosa, porque se deberá modificar la legislación en el ámbito federal y local”.

diencia de conciliación fijada de forma expedita. Podrá haber audiencias ulteriores, pero solo previo acuerdo de las partes en conflicto. De haber avenencia, se celebrará convenio, el cual podrá tener condición de cosa juzgada. De no haber conciliación, se dejarán a salvo los derechos del promovente. Habiéndose agotado la instancia conciliatoria, el interesado ya estará en posibilidad de acudir para demandar al Tribunal Laboral del Poder Judicial.

Si bien no se tienen números precisos, trascendió que se estima que este modelo de solución permitirá que un 80% de las controversias laborales se puedan resolver ante las instancias de conciliación dependientes del Poder Ejecutivo. En tanto, el 20% restante llegaría a ser un juicio laboral a cargo de un Juzgador Laboral del Poder Judicial. En estos casos se vislumbra un incremento en el nivel del litigio y, con ello, la necesidad de contar con un alto grado de especialización en los abogados que representen a las partes.

Una efectiva representación sindical de los trabajadores

Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo, deberá acreditarse la representación de los trabajadores. Esto evitará los contratos colectivos de protección, así como impedir los nocivos emplazamientos a huelga por firma de Contratos Colectivos de Trabajo promovidos sin acreditar previamente que hay mayoría real de trabajadores interesados en la firma del acuerdo.

El procedimiento conciliatorio, las reglas procesales para los juicios ante los Tribunales Laborales, así como la integración y funcionamiento de los centros de concilia-

ción, del organismo descentralizado y de los Tribunales Laborales locales y federales, fueron asignados, como corresponde, al Congreso de la Unión, así como a las legislaturas estatales. A la fecha tal proceso no está concluido y, en algunos casos, como el de la CDMX, el Jefe de Gobierno ha señalado que los plazos otorgados por la reforma resultan breves para la ejecución.

La implementación de la reforma en justicia laboral es una tarea compleja y meticulosa, porque se deberá modificar la legislación en el ámbito federal y local. Aplica con los equivalentes de los ordenamientos abajo referidos a nivel estatal, además de crear la ley y reglamento para el Organismo Descentralizado citado en la reforma. Esto afectará a:

- Ley Federal de Entidades Paraestatales.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Reglamento Interior de La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Reglamento de la Procuraría Federal de Defensa del Trabajo.
- Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.
- Ley de Amparo.
- Código Penal Federal.

La gran perspectiva en materia de justicia laboral para el 2018, radica en la implementación de la reforma, tarea que, por lo pronto, deberá ser concluida a más tardar el 23 de febrero de 2018. ▲▲

El contenido es responsabilidad del autor.