

REFORMA DEL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL MEXICANO

LUIS GERARDO DE LA PEÑA GUTIÉRREZ*

Después de más de 100 años de vigencia, el modelo de justicia laboral establecido en la Constitución de 1917, basado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, otorgó a cada estado la capacidad para dictar la leyes del trabajo reglamentarias, lo que produjo diversos códigos laborales estatales.¹ Sin embargo, debido a las discrepancias de criterios y a las contradicciones que producían se optó por federalizar a propósito la legislación laboral que tuvo como resultado la Ley Federal Laboral expedida en 1931.² Esta ley con similitudes y, probablemente, inspirada en el *Código del Lavoro* de la Italia fascista propuso un modelo tripartito según el cual, habían de ser juzgadores: capital, trabajadores y el Estado conjuntamente.³ En el contexto del México postrevolucionario, exigía que se reactivara la maquinaria productiva; por ello, a partir del artículo 123 constitucional y la Ley Federal Laboral, se consiguió el desarrollo industrial, la modernización del país y la consolidación de México como un país con un gran potencial productivo. Esto ha permitido que hoy en día se encuentre entre las primeras 15 economías más importantes del mundo.⁴

* Consejero de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de México.

¹ Al menos se formularon 53 documentos en materia laboral desde las Constitución de 1917 hasta las reformas a los artículos 73 y 123, en 1929, con las cuales se limitó la facultad para legislar, en lo referente a la materia laboral, al Congreso de la Unión. *Diario Oficial de la Federación*, 6 de septiembre de 1929, p. 1, https://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=186782&pagina=1&seccion=1

² Buen, Néstor de, “El Sistema Laboral en México”, en Patricia Kurczyn Villalobos (coord.), *Panorama internacional de derecho social*, UNAM-III, 2007, p. 129; Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, 28 de agosto de 1931, http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4532620&fecha=28/08/1931&cod_diario=193390

³ Buen, Néstor de, “El Sistema Laboral...”, *op. cit.* p. 131.

⁴ Véase en: *World Population Review*, “Gross Domestic Product Ranked by Contry 2020”, <http://worldpopulationreview.com/countries/countries-by-gdp/> con infor-

Lo anterior trajo consigo una economía más integrada al mercado internacional y, por lo tanto, la necesidad de adecuar el sistema a un entorno dominado por la globalización, además de la oportunidad de reivindicar los derechos de los trabajadores que se diluyeron a lo largo del siglo XX. Es por ello, que nos encontramos ante el reto de implementar una nueva forma de impartir justicia entre quienes integran las relaciones obrero-patronales, presididas por el Estado.

En los primeros años de su creación, las Juntas de Conciliación y Arbitraje de acuerdo con criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación fueron facultadas para decidir los conflictos entre el capital y el trabajo, aunque limitaba su esfera de actuación a la mediación, entre trabajador y patrón, con un contrato de trabajo, con ello se pretendía que las Juntas no invadieran esferas de competencia del Poder Judicial de la Federación o las Entidades Federativas según corresponda. Sin embargo, conforme avanzó el siglo XX y se desarrolló el sistema de justicia laboral se fueron borrando las limitaciones iniciales de las Juntas y la Suprema Corte les comenzó a reconocer su capacidad jurisdiccional que finalmente se plasmó en la Ley Federal del Trabajo de 1970.⁵

Con la reforma de Justicia Laboral iniciada en 2017, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desaparecen, la justicia laboral también abandona la esfera del Poder Ejecutivo y ahora dan paso a los Tribunales Laborales que estarán en la esfera del Poder Judicial. Esto implica que un juez sea quien presida las audiencias de conciliación que se realicen, lo que generará mayor certeza y juicios más cortos, es decir, se busca que la justicia laboral cumpla su con la cualidad de ser expedita, ágil y eficiente.

Otro elemento que contempla la reforma es que para la elección del personal que integre los tribunales se privilegie el profesionalismo, la capacitación y la oportunidad de mediar entre las partes. Por ejemplo, para ser juez será necesario estar capacitado en materia laboral; además de contar con experiencia comprobable. Por ello, en el Estado de México se han emprendido actividades de capacitación para todos los interesados que van desde congresos, seminarios, diplomados y conferencias para dar a conocer los alcances del nuevo Sistema de Justicia Laboral.

mación del Fondo Monetario Internacional (abril 2019).

⁵ Véase en: Ávalos Díaz, Sofía Verónica, *Origen y Evolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2008.

Asimismo, el diseño constitucional de la Reforma Laboral es novedoso porque promueve la conciliación, con una etapa conciliatoria obligatoria que deberá llevarse a cabo en un periodo de máximo 45 días naturales.

El Estado de México y otras nueve entidades⁶ deberán iniciar la operación de los Tribunales Laborales, los Centros de Conciliación y las oficinas estatales del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral durante el 2020.⁷

En síntesis, el 2020 será un año de retos en cuanto al tema laboral, el Poder Judicial del Estado de México mantiene su compromiso de administrar justicia de forma imparcial, pero velando en todo momento por los derechos humanos y con altura de miras emprenderá la aplicación del Sistema de Justicia Laboral.

⁶ Baja California Sur, Chiapas, Tabasco, Durango, Guanajuato, Hidalgo, San Luis Potosí, Tlaxcala y Zacatecas.

⁷ El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, es la piedra angular de la reforma de sistema de justicia, el primer paso se dio con la publicación de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral el 6 de enero de 2020 en el *Diario Oficial de la Federación*, https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583502&fecha=06/01/2020