

Inicia la tercera etapa del Nuevo Sistema de Justicia Laboral en México

En resumen

A partir del 30 de septiembre de 2022, las Juntas de Conciliación y Arbitraje dejarán de recibir demandas.

A partir del 03 de octubre de 2022, los Tribunales Laborales del Poder Judicial serán competentes para resolver los juicios laborales.

Antes de iniciar un juicio deberá agotarse una etapa previa conciliatoria ante los Centros Estatales de Conciliación o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Los juicios laborales se ajustarán a las nuevas reglas del procedimiento en dos fases, una Escrita y una Oral.

La Etapa Escrita es la de presentación de la demanda y contestación a la misma acompañando las pruebas.

La Fase Oral consta de dos audiencias, una Audiencia Preliminar de proceso y una Audiencia de Juicio de desahogo de pruebas.

Los patronos desde el momento en que tengan conocimiento de la demanda deberán prepararse para enfrentar el juicio, aunque tengan el propósito de negociar el asunto, ya que los plazos legales son muy cortos.

Nuevo sistema de Justicia Laboral

Con fecha 03 de octubre de 2022, inició la tercera y última etapa de la implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral; derivada de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada mediante Decreto en el Diario Oficial de la Federación del 1 de mayo de 2022; así como el acuerdo 07-19/07/2022 emitido por el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma Laboral al Sistema de Justicia laboral.

En dicho acuerdo el Consejo resolvió dar inicio a la Tercera Etapa de Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, a nivel federal y local, en los Estados de Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, y Yucatán, así como los Estados de Baja California Sur y Guerrero, a nivel local, a más tardar el día 03 de octubre de 2022.

Derivado de dicho acuerdo tenemos lo siguiente:

1. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje dejaron de recibir nuevas demandas y asuntos.
2. Las demandas que hayan recibido las Juntas de Conciliación y Arbitraje hasta las 23:59 horas del día 30 de septiembre de 2022 serán tramitadas ante dicha autoridad siguiendo el procedimiento del juicio previsto hasta antes de la Reforma publicada el 1 de mayo de 2019.
3. Las nuevas reclamaciones laborales tendrán que ajustarse al nuevo procedimiento.
4. Antes de iniciar un juicio ante los Tribunales Laborales del Poder Judicial de los Estados o de la Federación, deberá agotarse una etapa previa conciliatoria ante los Centros Estatales de Conciliación o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
5. La etapa de conciliación debe agostarse en un tiempo máximo de 45 días.
6. De no lograr un acuerdo, el Centro de Conciliación deberá emitir una **Constancia de NO Conciliación**, el cual será uno de los requisitos a cumplir por los trabajadores antes de iniciar un juicio ante los Tribunales Laborales.
7. No será necesario agotar la etapa previa de conciliación en los asuntos en que la demanda de los trabajadores se funde en:

- I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;
- 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 fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con:
 - a) La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva;
 - b) Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio; y
 - c) Trabajo infantil.

Para la actualización de estas excepciones se debe acreditar la existencia de indicios que generen al tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos;

- V. La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y
 - VI. La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.
8. Una vez agotado la etapa conciliatoria o encontrarse en uno de los casos de excepción, se presentará la demanda ante el Tribunal competente cumpliendo los requisitos que ahora establece la Ley.

El procedimiento tiene dos fases, una escrita y otra oral.

1. La Fase Escrita contempla la presentación y contestación de la demanda, ofrecer las pruebas y admisión de las mismas, y réplicas y reconveniones.
2. La fase oral consiste en dos audiencias:
 - a) *Audiencia preliminar.* Se depura el procedimiento, se establecen hechos no controvertidos, se admiten o desechan pruebas y se cita a audiencia de juicio.
 - b) *Audiencia de juicio.* Se desahogan pruebas, se formulan alegatos y se emite sentencia.

Contactos



Ricardo Castro-Garza

Partner

Ricardo.Castro-Garza@bakermckenzie.com



Juan Levario-Gebbia

Partner

Juan.Levario-Gebbia@bakermckenzie.com

© 2022 Baker & McKenzie. **Ownership:** This site (Site) is a proprietary resource owned exclusively by Baker McKenzie (meaning Baker & McKenzie International and its member firms, including Baker & McKenzie LLP). Use of this site does not of itself create a contractual relationship, nor any attorney/client relationship, between Baker McKenzie and any person. **Non-reliance and exclusion:** All information on this Site is of general comment and for informational purposes only and may not reflect the most current legal and regulatory developments. All summaries of the laws, regulation and practice are subject to change. The information on this Site is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to (and compliance with) the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided in this Site. Baker McKenzie, the editors and the contributing authors do not guarantee the accuracy of the contents and expressly disclaim any and all liability to any person in respect of the consequences of anything done or permitted to be done or omitted to be done wholly or partly in reliance upon the whole or any part of the contents of this Site. **Attorney Advertising:** This Site may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. To the extent that this Site may qualify as Attorney Advertising, PRIOR RESULTS DO NOT GUARANTEE A SIMILAR OUTCOME. All rights reserved. The content of this Site is protected under international copyright conventions. Reproduction of the content of this Site without express written authorization is strictly prohibited.

