



NEXO JURÍDICO

LOCUS REGIT ACTUM



*Primer Aniversario de la Implementación
del Nuevo Sistema de Justicia Laboral en Tabasco*



SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES



TWITTER
@PJETab_TSJ



INSTAGRAM
@PJETab.TSJ



FACEBOOK
PJETab.TSJ



PÁGINA WEB
tsj-tabasco.gob.mx



YOUTUBE
**Poder Judicial del
Estado de Tabasco**





Editorial

Se ha dicho que las recientes reformas en materia laboral constituyen el cumplimiento de una de las obligaciones contraídas por México con la firma del T-MEC, en el que se estableció que el país habría de efectuar determinados ajustes en materia de derecho del trabajo, con la finalidad de cumplir con las expectativas de dicho pacto internacional; sin embargo, la justicia social, consagrada desde 1917 en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, representa uno de los avances más importantes que ha dado nuestro país y salda una deuda pendiente con ese sector de la sociedad y del derecho, que durante años había exigido, entre otros, el cambio en el modelo de justicia laboral.

Por ello, ahora las juezas y jueces altamente preparados, con experiencia en materia jurisdiccional, pero sobre todo con independencia, imparcialidad, calidad humana y profesionalismo, son los encargados de impartir justicia desde una perspectiva normativa constitucional, sobre la base de los derechos humanos y bajo la regla de la oralidad, así como de los principios de publicidad, celeridad, inmediación, concentración y gratuidad, garantizando de esta manera el éxito de un sistema de justicia en el que los derechos laborales sean plenamente exigibles y cabalmente satisfechos, teniendo como resultado juicios justos y el cabal cumplimiento a la garantía de tutela jurisdiccional efectiva de las partes involucradas.

Desde aquel 18 de noviembre de 2020, Tabasco se convirtió en uno de los pioneros de la nueva justicia laboral, iniciando con ello uno de los mayores desafíos de este periodo presidencial de la judicatura estatal, pues además de los retos presupuestales y organizacionales que representó y continuará implicando, también es y seguirá representando una necesidad de mejora constante en la instrumentación de estrategias administrativas y prácticas jurisdiccionales que permitan continuar con el avance en el desarrollo de los derechos sociales.

Hoy, a un año de esa fecha que marcó el andar de la reforma laboral, nace esta edición especial de nuestra revista Nexo Jurídico, no sólo para conmemorar el primer aniversario de la puesta en marcha de la nueva justicia del trabajo, sino, sobre todo, para refrendar el compromiso del Poder Judicial del Estado con la sociedad tabasqueña a la que nos debemos como servidores judiciales y que exige hoy más que nunca la vigencia efectiva del estado de derecho.

Es verdad que aún quedan muchas tareas pendientes, entre ellas, el fortalecimiento de las acciones para consolidar el acceso a la justicia laboral y continuar así recuperando la confianza social en la justicia de este sector del derecho; se ha avanzado de manera significativa y se continuarán redoblando esfuerzos frente a estos retos que implica el nuevo modelo o sistema de justicia del trabajo.



Lic. Enrique Priego Oropeza

MAGDO. PDTE. DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
Y DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA

PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE TABASCO

PRESIDENTE	Mgdo. Pdte. Enrique Priego Oropeza
MGDO. COMISIONADO A LA PRESIDENCIA	Mgdo. Oscar Pérez Alonso
PRIMERA SALA CIVIL	Mgda. Pdte. Martha Patricia Cruz Olán Mgda. Rosalinda Santana Pérez Mgdo. Lucio Santos Hernández
SEGUNDA SALA CIVIL	Mgdo. Pdte. Leonel Cáceres Hernández Mgdo. Adelaido Ricárdez Oyosa Mgdo. Enrique Morales Cabrera
PRIMERA SALA PENAL Y DE ORALIDAD	Mgdo. Pdte. Gregorio Romero Tequextle Mgda. Guadalupe Pérez Ramírez Mgda. Norma Lidia Gutiérrez García
SEGUNDA SALA PENAL Y DE ORALIDAD	Mgdo. Pdte. Eduardo Antonio Méndez Gómez Mgda. Lorena Concepción Gómez González Mgda. Maribel Quintana Correa
TERCERA SALA PENAL Y DE ORALIDAD	Mgdo. Pdte. Dorilián Moscoso López Mgda. Rosa Isela Gómez Vázquez Mgdo. Mario Díaz López
CUARTA SALA PENAL Y DE ORALIDAD	Mgdo. Pdte. Lorenzo Justiniano Traconis Chacón Mgda. Fidelina Flores Flota Mgdo. Andrés Madrigal Sánchez
SALA UNITARIA ESPECIALIZADA	Mgdo. Samuel Ramos Torres
SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS	Lic. Jesús Cecilio Hernández Vázquez

CONSEJO DE LA JUDICATURA

	Cjera. Lilí del Rosario Hernández Hernández Cjera. Isi Verónica Lara Andrade Cjero. Eugenio Amat Bueno Cjero. Jesús Alberto Mosqueda Domínguez
SRIA. GRAL DE CONSEJO	Lic. Elda Beatriz Orueta Méndez
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE LOS TRIBUNALES LABORALES	Lic. Beatriz Galván Hernández

ADMINISTRACIÓN

OFICIAL MAYOR	Arq. Gloria Guadalupe Ascencio Lastra
TESORERO	Lic. Gustavo Gómez Aguilar

NEXO JURÍDICO

LOCUS REGIT ACTUM

COMISIONADO EDITORIAL

Lic. Edgar Belú Castellanos Torres

COORDINADORA DE

VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Dra. Consuelo Rivera Hernández

EDICIÓN Y CORRECCIÓN DE ESTILO

Lic. Estefanía Priego Martínez

AUXILIAR ADMINISTRATIVA

Lic. María Teresa Cruz Olán

DISEÑO EDITORIAL

M.D.G. Edgar Hernández Esteban

COLABORADORES

Manuel Raúl Sánchez Zúñiga

FOTOGRAFÍA

María Elena Pérez Rosales

Gregorio Cano Sarao

Archivo Fotográfico del Poder Judicial del Estado de Tabasco

CONSEJO EDITORIAL

Lic. Enrique Priego Oropeza, Dr. Gregorio Romero Tequextle, Dra. Gisela María Pérez Fuentes, Dra. Consuelo Rivera Hernández, Lic. Jesús Cecilio Hernández Vázquez, Lic. Irma Salazar Méndez, Dr. Jorge Abdó Francis, Arq. Gloria Guadalupe Ascencio Lastra, Lic. Lili del Rosario Hernández Hernández.

Nexo Jurídico, Locus Regit Actum, Año XV, No. 43, Edición Especial, es una publicación trimestral editada por la Comisión Editorial del Poder Judicial del Estado de Tabasco. Calle Independencia esquina Nicolás Bravo s/n, colonia Centro, C.P. 86000, Villahermosa, Tabasco. Tel. 9933-58-2000, ext. 5424 y 5425, www.tsj-tabasco.gob.mx. Impresión: **Comisión Editorial**; Acabados: **Imprenta del Tribunal Superior de Justicia** (Av. Gregorio Méndez s/n "Juzgados Civiles y Familiares" Col. Atasta, C.P. 86100).

© Poder Judicial del Estado de Tabasco

Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta obra, sea cual fuere el medio, electrónico o mecánico, sin el consentimiento por escrito de los editores. Todo el material escrito y publicado en esta edición es responsabilidad de su autor.

Contenido

Artículos

- **Pandemia en México: Experiencias desde el Poder Judicial de Tabasco** (Tribunales Laborales) **4**
Lilí del Rosario Hernández Hernández
- **Conciliación Laboral: Vía para alcanzar el Derecho Humano a la Justicia** **38**
Isi Verónica Lara Andrade
- **A propósito de la Conciliación en Sede Judicial en materia laboral** **48**
José Lara Benavides

Entrevista

Genaro Gómez Gómez

- Juez del primer Tribunal Laboral de la Región I con sede en Centro** **8**

Pastora Guadalupe Méndez Álvarez

- Jueza del segundo Tribunal Laboral de la Región I con sede en Centro** **12**

Karen Esther Montejo Copo

- Jefa de Sala adscrita al Segundo Tribunal Laboral de la Región I en el municipio de Centro** **16**

Carolina López Sierra

- Jueza del tercer Tribunal Laboral de la Región I con sede en Centro** **18**

Lic. Federico Peña Moreno

- Abogado litigante** **22**

Yahaira Alejandro Aliaga

- Notificadora adscrita al Tercer Tribunal Laboral Región 1 Centro** **26**

Martha María Bayona Arias

- Jueza del cuarto Tribunal Laboral de la Región I con sede en Centro** **30**

Francisco Paul Alvarado

- Juez del Tribunal Laboral de la Región 2 con sede en Cunduacán** **34**

Alejandro Román Sánchez Pérez

- Secretario Instructor del Tribunal Laboral Región II (Cunduacán)** **44**

Rosa Guadalupe Gómez Bustillo

- Jefa de Unidad de Causa Adscrita a Tribunal Laboral Región II (Cunduacán)** **46**

José Trinidad Lara Benavides

- Juez del Tribunal Laboral de la Región 3 con sede en Macuspana** **52**

Luis Alberto Cruz Morales

- Abogado litigante** **58**

Especial

- **Asunto relevante. Sobre la facultad del Juez Laboral para ordenar el desahogo de pruebas, aun cuando las partes no lo soliciten, usando el método para juzgar con perspectiva de género.** **28**

Pastora Guadalupe Méndez Álvarez

- **Estadística sobre procedimientos realizados en los Tribunales Laborales del Estado de Tabasco** **56**

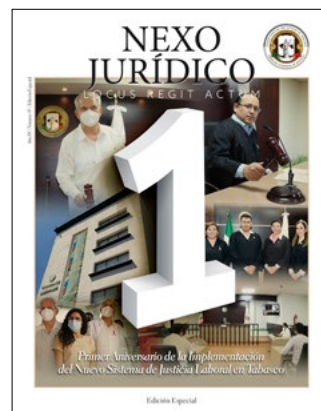
- **Cronología de la Implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral en Tabasco.** **62**

Infografía

- **Directorio de Tribunales Laborales** **11**
- **Estructura de Audiencia Preliminar y Estructura de Audiencia de Juicio** **42**



En portada:



PANDEMIA EN MÉXICO:

Experiencias desde el Poder Judicial de Tabasco (Tribunales Laborales)

Lilí del Rosario Hernández Hernández *



Durante la emergencia sanitaria declarada en México, es necesario reflexionar las implicaciones que ésta ha originado en el sureste mexicano, especialmente en la administración e impartición de Justicia Laboral en la entidad federativa de Tabasco.

En fecha 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró emergencia mundial de salud pública la actual pandemia con motivo del virus SARS-CoV2 (Covid-19).¹ En México, la pandemia ha ocasionado 164,290 decesos según informe de la Secretaría de Salud al 05 de febrero de 2021.²

Lamentablemente, esta situación ha generado implicaciones que han afecta-

do a la persona en sus dimensiones biológica y social, pero especialmente en situaciones económicas y jurídicas.

El 31 de marzo de 2020, el Consejo de Salubridad General en México publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el Virus SARS-CoV2, en las regiones afectadas de todo el territorio nacional en materia de salubridad general para combatir la enfermedad considerada como grave y de atención prioritaria, restringiendo las actividades comerciales, catalogándolas en esenciales y no esenciales hasta el 30 de abril de 2020³.

Más tarde, el Acuerdo fue ampliado al 30 de mayo de 2020 por diverso publicado el 21 de abril del mismo año⁴, instaurando como una de las acciones extraordinarias que, al finalizar el periodo de vigencia de dicho acuerdo, se establecería un regreso ordenado, escalonado e incluso regionalizado a las actividades laborales, económicas y sociales en el país, a excepción de aquellos municipios del territorio nacional que presenten baja o nula transmisión del virus.

La entidad federativa de Tabasco, con motivo del alto índice de casos de contagios registrados, fue clasificada entre las entidades federativas en se-

1 Organización Mundial de la Salud. Fecha de consulta: el 06 de diciembre de 2020. Disponible en: <https://www.who.int/es>

2 Secretaría de Salud. Informe técnico diario Covid-19 México. Fecha de consulta: el 06 de febrero de 2021. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/614399/Comunicado_Tecnico_Diario_COVID-19_2021.02.05.pdf

3 Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-Cov2. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de marzo de 2020.

4 Acuerdo por el que se modifica el similar por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el SARS-Cov2. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de abril de 2020.



* Licenciada en Derecho por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Maestría en Resolución de Conflictos y Especialidad en Derecho Judicial, ambos por el Centro de Especialización Judicial. Dentro del Poder Judicial del estado de Tabasco posee una amplia trayectoria ya que se ha desempeñado como Secretaria Judicial, Proyectista, Jueza de Paz, Jueza de Primera Instancia en materia civil en diversos municipios y en 2013 Jueza de Oralidad Mercantil. A partir de agosto de 2020 se desempeña como Consejera del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del estado de Tabasco.



máforo rojo, cuya estrategia en la reapertura de actividades de manera gradual, ordenada y escalonada inició el 1 de junio de 2020.⁵

Ante este panorama que imperó en la región, las actividades de administración e impartición de justicia de los poderes judiciales de la federación y las entidades federativas adoptaron medidas para salvaguardar los derechos de acceso a la justicia y a un recurso efectivo durante la contingencia sanitaria.

Obstáculos y retos en la actividad de los Tribunales Laborales

El 1° de mayo de 2019, se publicó el Decreto por el que se reformaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en el que se estableció un nue-



vo procedimiento en materia laboral a cargo de Tribunales dependientes de los Poderes Judiciales.⁶

La implementación de la Reforma laboral en las entidades federativas se planificó de forma paulatina, en tres etapas, en la que el estado de Tabasco formó parte de la primera de ellas, con

inicio de actividades el 18 de noviembre de 2020⁷; por tanto, considerando la semaforización que derivada de la pandemia afrontó el estado y los índices de contagio, se han enfrentado los siguientes retos:

- Restringir el contacto humano presencial.

5 Acuerdo por el que se establece una estrategia para la reapertura de las actividades sociales, educativas y económicas, así como un sistema de semáforo por regiones para evaluar semanalmente el riesgo epidemiológico relacionado con la reapertura de actividades en cada entidad federativa, así como se establecen acciones extraordinarias. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de mayo de 2020.

6 Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2021.

7 <https://reformalaboral.stps.gob.mx/#container2>

- Proteger los derechos a la vida y la salud de las personas usuarias del sistema de justicia y de los servidores públicos del Poder Judicial.
- Restricción de la actividad jurisdiccional a la atención de los asuntos clasificados como asuntos urgentes.
- El inicio de trámite a nuevos procedimientos jurisdiccionales.
- Los plazos procesales en todos los asuntos.
- Adultos mayores como una categoría de grupos vulnerables.

Estos desafíos enfocados -por ser tema en estudio- a los Tribunales Laborales se presentaron desde las fases preparatorias hasta la operación; por lo que se realizaron reuniones de planeación de forma virtual entre las instancias involucradas, además que las capacitaciones también se realizaron privilegiando el uso de plataformas tecnológicas.

El equipamiento y adecuación de los inmuebles, se realizó bajo estrictas medidas de seguridad sanitaria y al día de la entrada en vigor del nuevo sistema de justicia laboral, se sanitizaron las áreas de operación a fin de salvaguardar la salud del personal y de los justiciables.

El proceso de selección del personal fue híbrida, esto es, registro en línea y exámenes presenciales manteniendo el distanciamiento social.

Por Acuerdo General 08/2020⁸ del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Tabasco, se estableció que los Tribunales Labores iniciarían funciones el 18 de noviembre de 2020; en el que los operadores jurídicos

y los usuarios de la administración de justicia, acatarían las medidas sanitarias establecidas en el Protocolo para la Nueva Normalidad del Poder Judicial del Estado de Tabasco, aprobado en el Acuerdo General Conjunto 06/2020⁹ por los Plenos del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Tabasco.

De esta manera, se exceptuó de presentarse a las áreas de trabajo a quienes se encontraran dentro de los grupos de riesgo o vulnerables, considerando un aforo del personal del cincuenta por ciento, organizando grupos de trabajo y un máximo de cuatro usuarios al interior de los Tribunales.

Como se ve, la experiencia en el inicio de los Tribunales Laborales fue distinta a la acostumbrada en la puesta en marcha de otros órganos jurisdiccionales, vale la pena decir, que en la historia de nuestro Poder Judicial, se han afrontado adversidades como las inundaciones, pero la pandemia por SARS-CoV2 (Covid-19), obligó a replantear la administración de justicia, adoptado en los Tribunales Labores, figuras como el teletrabajo, que ellos mismos se encargan de tutelar.

Esto es, se permitió a los trabajadores realizar el mayor número de tareas posibles desde sus hogares, acercándonos a la justicia digital con los exhortos electrónicos y notificaciones a través de mecanismos tecnológicos, lo que redundó en la disminución del riesgo de contagio.

Ante la necesidad de evitar aglomeración de personas y cumplir con las medidas dispuestas por las autoridades sanitarias, se ha optado por audiencias

por videoconferencia, respetando los principios de legalidad y celeridad, los cuales son necesarios en una sociedad democrática para la protección del derecho a la salud.

Asimismo, es sabido que la Reforma laboral pretendió evitar la dilación en la resolución de los asuntos, por lo que a diferencia de otras materias, el Consejo de la Judicatura del Estado no clasificó asuntos como urgentes, de tal forma que la competencia para el conocimiento versa sobre todos los juicios previstos en la Ley Federal del Trabajo, lo que garantiza a los usuarios que se cumplan con los plazos procesales establecidos en la referida norma.

Conclusiones

El Poder Judicial del Estado de Tabasco desde el inicio de la pandemia por SARS-CoV2 (Covid-19), trabajó en un plan para evitar la propagación de la pan-



8 Emitido el 5 de noviembre de 2020.

9 Emitido el 3 de junio de 2020

demia entre sus trabajadores y los usuarios, el cual se encuentra plasmado en el Acuerdo General Conjunto 06/2020 por los Plenos del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Tabasco.

En dicho acuerdo, se encuentran consagrados lineamientos relacionados con la capacitación, restricciones de acceso al público y a los funcionarios a los inmuebles donde se desarrollan labores jurisdiccionales y administrativas; por lo que aún cuando su promulgación es anterior a la entrada en vigor de la Reforma laboral en Tabasco, se dispuso que el mismo sería aplicable en los Tribunales Laborales.

Al no existir rezago que combatir y por tratarse de órganos de nueva creación, los Tribunales Laborales conocen de todos los asuntos de su competencia, no existiendo un catálogo de “urgentes”, como se anunció para otras materias, lo que a la fecha permite que

se atiendan todo tipo de demandas, siendo las medidas para disminuir la propagación las enfocadas a evitar la aglomeración de personas.

Restringir el tipo de asuntos hubiera puesto en riesgo los objetivos de la reforma laboral, pues sin duda muchos casos estarían a la espera del inicio y resolución, por lo que, sin dejar de observar el derecho a la salud de los usuarios y el personal, el uso de las tecnologías y el trabajo organizado es el referente para el trámite pronto y gratuito de los asuntos.

No ha sido un año fácil, pero el compromiso del Poder Judicial del Estado de Tabasco con la buena marcha en la impartición de justicia, obligó a crear los mecanismos para que los Tribunales Laborales, creados para atender una demanda social, sean hoy una realidad y una nueva cara de la justicia en esta materia. ^(N)

“Ante la necesidad de evitar aglomeración de personas y cumplir con las medidas dispuestas por las autoridades sanitarias, se ha optado por audiencias por videoconferencia, respetando los principios de legalidad y celeridad, los cuales son necesarios en una sociedad democrática para la protección del derecho a la salud.”





Genaro Gómez Gómez

JUEZ DEL PRIMER TRIBUNAL LABORAL DE LA REGIÓN I CON SEDE EN CENTRO

ENTREVISTA: **Estefanía Priego Martínez** | FOTOGRAFÍA: **Gregorio Cano Sarao**

Uno de los objetivos del nuevo modelo laboral es que la mayoría de los conflictos entre empleadores y trabajadores sea resuelto por la vía de la Conciliación, ¿Se ha cumplido la meta en Tabasco durante este primer año?

Efectivamente se ha cumplido, ya que de manera gradual se ha recibido un porcentaje mínimo de demandas ordinarias, además en esta instancia judi-

cial se han logrado resolver 50 conflictos por la vía de la conciliación hasta el mes de septiembre del presente año.

¿Cuáles son las etapas del Procedimiento Laboral?

El Procedimiento Laboral se compone de dos etapas: Una fase escrita, la cual engloba demanda, contestación, réplica y contrarréplica, y visita; y una

oral, en la que se realizan dos audiencias: Audiencia preliminar y Audiencia de juicio.

¿Ha recibido en su Tribunal algún procedimiento de huelga y cuáles son sus etapas?

Hemos recibido tres procedimientos de Huelga, los cuales constan de dos etapas: Fase escrita: Demanda y contesta-

ción; y la segunda etapa es la Audiencia conciliatoria, donde las partes arreglan el conflicto celebrando convenio, ésta debe ser antes del estallamiento de la huelga. En los tres procedimientos se celebraron convenios sobre el contrato colectivo de trabajo.

¿Cuál es el tiempo máximo en que se han resuelto los asuntos?

Por parte del Tribunal, los procedimientos se han resuelto entre cuatro, y máximo seis meses; en algunos casos este plazo se ha extendido por injerencias de las partes, pruebas pendientes por desahogar a cargo de terceros o autoridades, y exhortos para diligenciar fuera del Estado.

¿Qué medidas ha tomado para evitar incurrir en malas prácticas en los procedimientos laborales?

Exhortar a las partes para que se conduzcan de acuerdo a los objetivos del nuevo modelo laboral, invitándolos a dirigir sus actos con honestidad; planteándoles la conciliación como una al-

ternativa sobresaliente para la solución de los conflictos.

De igual forma, en los acuerdos iniciales de los asuntos que se llevan en este Tribunal, se les ha impuesto a los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, apercibiéndoles de imponerles una multa, así como vista a la fiscalía.

¿Podría compartirnos algunas buenas prácticas implementadas en su Tribunal?

En todas las etapas del proceso, se procura que la totalidad de los miembros del Tribunal, sin importar su cargo, brinden un trato humano, resolviendo las situaciones que son planteadas con rapidez y certeza. Esto con la finalidad de procurar su confianza en esta auto-

ridad, y en general en el nuevo modelo de justicia laboral.

¿Cuáles han sido los principales retos o desafíos en este primer año como Juez de un Tribunal Laboral?

En el cambio de paradigma hacia a los abogados, litigantes o representantes, que estaban acostumbrados a que los juicios se alargaban meses y años. Con este reto que tenemos como juzgadores (que se resuelvan en menor tiempo los procedimientos), han dado motivo para que las partes estudien mejor sus asuntos, por la agilización procesal de los mismos. Otro reto es que a pesar de habérseles apercibido a las partes cuando promueven algún incidente improcedente, se le aplica las multas que indica la Ley, a lo cual en el sistema anterior no se les aplicaba se les dejaba pasar, aun siendo unos de los motivos de la dilación del procedimiento. Desafíos han sido varios, pero el primordial es que los procedimientos laborales se concilien en la etapa judicial, o que ellos se terminen en menos tiempo, tope máximo de seis meses.

“Desafíos han sido varios, pero el primordial es que los procedimientos laborales se concilien en la etapa judicial, o que ellos se terminen en menos tiempo, tope máximo de seis meses”



¿Platiquenos algún caso relevante en el que haya aplicado algún criterio novedoso?

En una audiencia de juicio en un procedimiento ordinario de despido injustificado, a una de las partes se le requirió en la admisión de la prueba confesional para hechos propios que estaba a cargo de ella la presentación de un confesante para hechos propios, con el apercibimiento de no hacerlo, se le tendría por confeso de las posiciones que se calificaran de legales. A lo cual quería justificar su inasistencia por estar imposibilitada para presentarlo por cuestión de enfermedad, exhibiendo un certificado médico, por ello, para tener la certeza de la imposibilidad, en la audiencia el Juez ordenó al actuario judicial se trasladara de inmediato al domicilio del confesante a efecto de cerciorarse que esa persona se encontrara. De ahí, que la notificadora adscrita al Tribunal, se traslada cerciorándose del domicilio la cual pudo constar que en el mismo, no se encontraba la persona que iba a desahogar la prueba confesional para hechos propios, dando como consecuencia que se le declarara por confeso. Esto es un criterio novedoso conforme a la reforma de la Ley Federal del Trabajo, del uno de mayo de 2019, precisamente al artículo 785 de esa ley, ya que anteriormente únicamente se le justificaba con certificados médicos al cual ordenaban la ratificación de los galenos, siendo una dilación al procedimiento.

¿Cuáles son los cambios más importantes de la Reforma Laboral y cómo han beneficiado a la sociedad tabasqueña?

La conciliación como eje rector de la Reforma Laboral constituye un cambio paradigmático en la justicia laboral, lo-

grando que los conflictos entre los factores de la producción se resuelvan sin necesidad de iniciar juicios, consiguiendo que los asuntos que por su complejidad requieran ser ventilados ante las autoridades del trabajo, se resuelvan en tiempo récord con sentencias certeras, fundamentadas y apreciando los hechos en conciencia, beneficiando a los trabajadores, patrones y a la sociedad en general.

¿Qué papel juega este nuevo modelo laboral en la reactivación económica del estado de Tabasco?

Que una institución sólida, que cuenta con personal capacitado y humano, sea la encargada de resolver los conflictos laborales, genera la certeza de que la tramitación de los conflictos y emi-

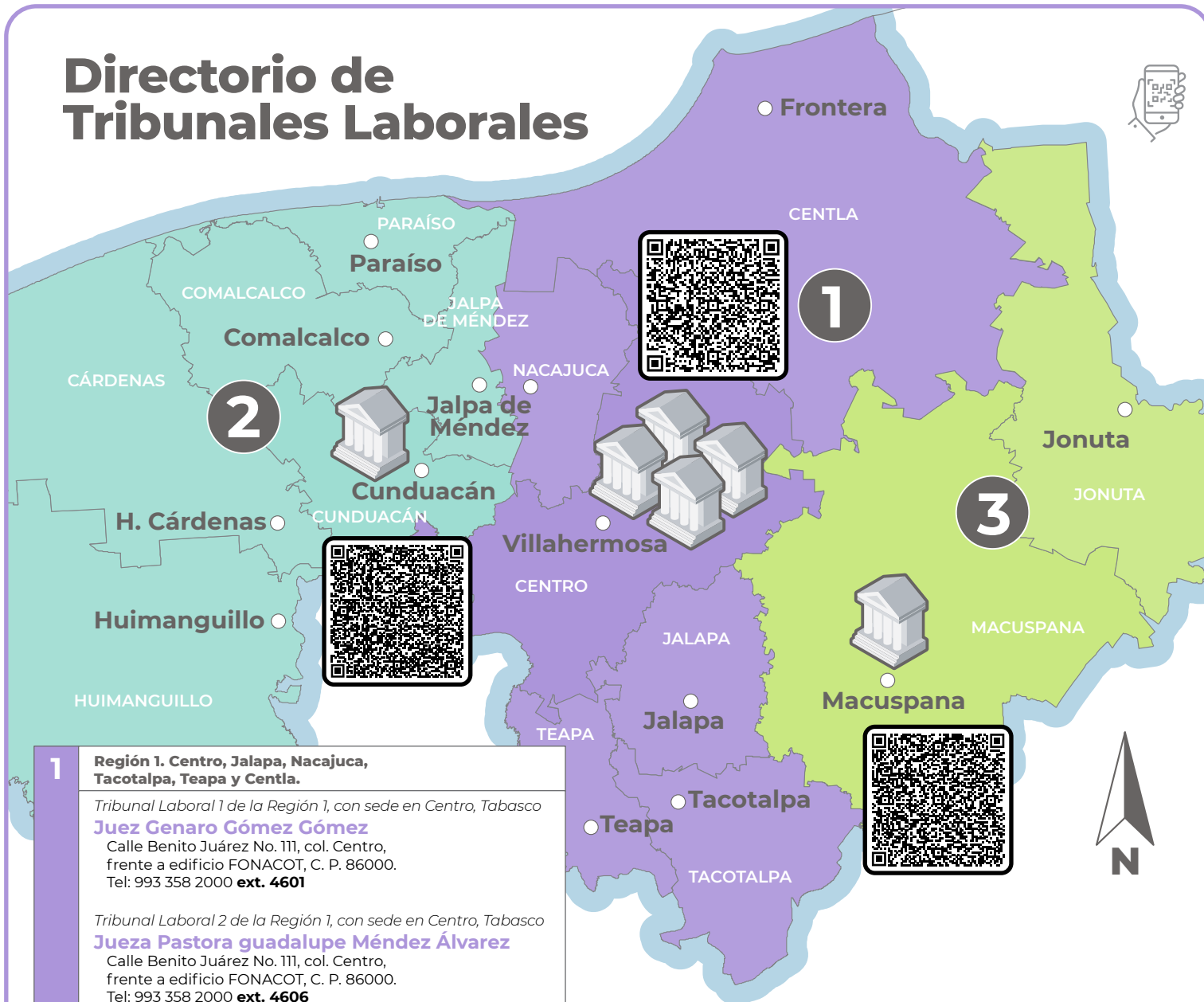
sión de las sentencias serán ajustados a derecho y acordes con los principios de las normas del derecho, además del fortalecimiento en la negociación colectiva, que en conjunto incentivan la inversión en el estado, reactivando de esta manera la economía.

¿A qué Tratados y Convenios Internacionales se apeg el nuevo modelo laboral?

Se apeg a la Convención Americana de los Derechos Humanos. Asimismo al Convenio 87, sobre la sindical y la protección del derecho de sindicación; Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; Convenio 154, sobre la negociación colectiva; Convenio 109 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). ^N



Directorio de Tribunales Laborales



1

Región 1. Centro, Jalapa, Nacajuca, Tacotalpa, Teapa y Centla.

Tribunal Laboral 1 de la Región 1, con sede en Centro, Tabasco

Juez Genaro Gómez Gómez

Calle Benito Juárez No. 111, col. Centro,
frente a edificio FONACOT, C. P. 86000.
Tel: 993 358 2000 ext. 4601

Tribunal Laboral 2 de la Región 1, con sede en Centro, Tabasco

Jueza Pastora guadalupe Méndez Álvarez

Calle Benito Juárez No. 111, col. Centro,
frente a edificio FONACOT, C. P. 86000.
Tel: 993 358 2000 ext. 4606

Tribunal Laboral 3 de la Región 1, con sede en Centro, Tabasco

Jueza Carolina López Sierra

Calle Benito Juárez No. 111, colonia Centro,
frente a edificio FONACOT, C. P. 86000.
Tel: 993 358 2000 ext. 4611

Tribunal Laboral 4 de la Región 1, con sede en Centro, Tabasco

Jueza Marta María Bayona Arias

Calle Benito Juárez No. 111, colonia Centro,
frente a edificio FONACOT, C. P. 86000.
Tel: 993 358 2000 ext. 4616

2

Región 2. Cunduacán, Cárdenas, Huimanguillo, Paraíso, Comalcalco y Jalpa de Méndez.

Tribunal Laboral de la Región 2, con sede en Cunduacán, Tab.

Juez Francisco Paul Alcarado

Ranchería Huapaca y Amestoy, C. P. 86691, Cunduacán, Tab.
Tel: 993 358 2000 ext. 5141

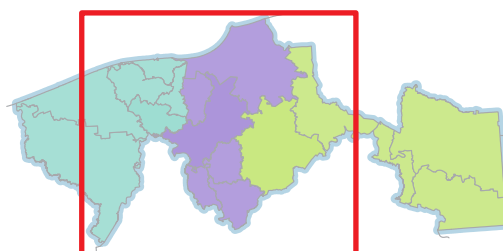
3

Región 3. Macuspana, Jonuta, Emiliano Zapata, Balancán y Tenosique.

Tribunal Laboral de la Región 3, con sede en Macuspana, Tab.

Juez José Trinidad Lara Benavides

Boulevard Carlos A. Madrazo sin número,
colonia Independencia, C. P. 86709, Macuspana, Tabasco.
Tel: 993 358 2000 ext. 5135



Estado de Tabasco

Pastora Guadalupe Méndez Álvarez

JUEZA DEL SEGUNDO TRIBUNAL LABORAL DE LA REGIÓN I CON SEDE EN CENTRO

ENTREVISTA: **Estefanía Priego Martínez** | FOTOGRAFÍA: **Gregorio Cano Sarao**



Uno de los objetivos del nuevo modelo laboral es que la mayoría de los conflictos entre empleadores y trabajadores sea resuelto por la vía de la Conciliación, ¿Se ha cumplido la meta en Tabasco durante este primer año?

Sí, si se ha cumplido. En el nuevo modelo de sistema laboral, efectivamente, se privilegia a la voluntad de las partes de terminar el conflicto que traen ante el tribunal por medio de la conciliación, incluso, se pondera esta forma de terminación del conflicto.

En este primer año se ha logrado de manera satisfactoria este objetivo, ya que el Presidente del Tribunal Superior de Justicia, el Licenciado Enrique Priego Oropeza, acertadamente, ha capacitado a todo el personal actuante para que desde el primer contacto con las partes se les haga saber que aún cuando ya han iniciado un procedimiento jurisdiccional, pueden conciliar en todo momento hasta antes del dictado de la sentencia, y que contarán con el apoyo del personal que conforma el Tribunal para hacer efectivas las técnicas de mediación y conciliación, cuidando además, el garantizar el principio de confidencialidad, esto es que, la infor-



Jueza Pastora Méndez junto al equipo de trabajo que conforma el Tribunal Laboral 2 de la Región I, con sede en el municipio de Centro.

mación que viertan en las pláticas y que se lleven a cabo con fines conciliatorios no podrán usarse en el procedimiento y mucho menos en el dictado de la sentencia, en caso de no llegar a ningún arreglo. Esto ha dado como resultado que las partes, tanto actor como demandado, tengan la confianza necesaria para llevar a cabo las sesiones de conciliación y tener como resultado una gran cantidad de asuntos que finalizan usando la conciliación como medio alternativo de solución de conflicto, en otras palabras: las partes son las que arreglan su conflicto con ayuda del personal del Tribunal.

¿Cuáles son las etapas del Procedimiento Laboral?

Las etapas del procedimiento son dos, la fase escrita y la fase oral: La fase escrita abarca desde el momento que ingresa la demanda al tribunal hasta an-

tes de la audiencia preliminar. La fase oral consta de dos etapas: la audiencia preliminar, que es en la que se depura el procedimiento, y la de juicio, que tiene como objeto el desahogo de las pruebas admitidas, escuchar los alegatos de las partes, para posteriormente dictar sentencia.

¿Ha recibido en su Tribunal algún procedimiento de huelga y cuáles son sus etapas?

Sí, en el tribunal hemos recibido un procedimiento de huelga, mismo que finalizó debido a la falta de un requisito exigido por la reforma, permitiendo hacer efectivo los nuevos lineamientos acerca del tema de la representatividad sindical. Este procedimiento iniciado en el Tribunal terminó en la segunda etapa, pues el procedimiento de huelga consta de tres etapas: siendo **la primera**, la comprendida desde la presentación

del pliego petitorio del sindicato hasta la orden de emplazamiento al patrón, **la segunda**, conocida también como de pre-huelga abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores (Estallamiento de huelga), y **la última etapa** se ajusta del momento de suspensión de labores (estallamiento de huelga) hasta la resolución de fondo del conflicto; sin pasar por alto dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia.

¿Cuál es el tiempo máximo en que se han resuelto los asuntos?

Aproximadamente 160 días que es un equivalente a 5 meses y medio, un tiempo breve en comparación al que se llevaba en resolver en las Juntas de conciliación, que era aproximadamente de un año a cuatro meses.

¿Qué medidas ha tomado para evitar incurrir en malas prácticas en los procedimientos laborales? (Breve mención de algún caso).

El acercamiento a los operadores del tribunal ha sido muy importante en el camino para evitar las malas prácticas, ya que hacer consciencia y estimular el compromiso, así como la responsabilidad de nuestras labores es importante y efectivo para poder dar un servicio en el que no se permita crecer o repetir conductas que puedan lastimar los procedimientos.

¿Podría compartirnos algunas buenas prácticas implementadas en su Tribunal?

Bien, entre las buenas prácticas que se han implementado, tenemos como primer lugar la participación de todos los compañeros para dar a conocer a las partes la posibilidad de terminar su asunto de forma conciliatoria; la supresión del uso de cuadernillos en los asuntos en los que hay prevenciones para evitar confusiones a las partes litigantes entre cuadernillo y expedientes; así como el uso de los sistemas tecnológicos para notificar a las partes, esto como medida preventiva del virus SarsCov-2; y como respondí en la pregunta anterior, la plática constante con los integrantes del Tribunal, en relación a sensibilización para dar un servicio humano y eficiente.

¿Cuáles han sido los principales retos o desafíos en este primer año como Juez/Jueza de un Tribunal Laboral?

El principal desafío es la adaptación a este nuevo sistema de parte de todos los operadores jurídicos. El cambio de paradigmas ha sido muy difícil para algunos y otros lo están viviendo muy emocionados de manera positiva.

Platiquenos algún caso relevante en el que haya aplicado algún criterio novedoso.

En el Tribunal se dio trámite a un asunto muy interesante, éste consistía en el despido de una trabajadora del hogar proveniente de un pueblo originario del estado de Chiapas, con educación básica trunca, que con diez años de antigüedad laboral aducía haber sido despedida estando embarazada; en defensa, el patrón negó la relación laboral lisa y llanamente. Este asunto me permitió hacer efectivo el reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género, pues todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en la perspectiva de género, para lo cual, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que impidieran impartir justicia de manera completa e igualitaria, se puede ordenar el desahogo de las pruebas pertinentes.

En el caso, el material probatorio no era suficiente para aclarar si existía una situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, razón por la que ordené preparar y desahogar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones.

¿Cuáles son los cambios más importantes de la Reforma Laboral y cómo han beneficiado a la sociedad tabasqueña?

Los cambios importantes de la reforma laboral, son sin duda, todos. Lo que quiero decir es, que los tres ejes que conforman esta reforma han venido a darle efectividad a la justicia laboral,

dignificando los litigios y el derecho de trabajadores y patrones, estos tres ejes se componen de los siguientes:

I. Un Sistema de Justicia Laboral en sede judicial: La creación de tribunales laborales dentro de los Poderes Judiciales de los estados y de la Federación, han acortado los plazos dentro de los procedimientos laborales y generado el contacto directo entre los juzgadores y las partes.

II. La creación de Organismos de Conciliación y Registro Laboral: Estos organismos descentralizados hacen efectiva el derecho humano a contar con especialistas en la materia conciliatoria, quienes llevar a cabo una etapa prejudicial, consistente en buscar la conciliación entre las partes antes de iniciar un procedimiento jurisdiccional antes un Juez; y por último

III. La democracia Sindical: Este eje garantiza que la libertad sindical de los trabajadores sindicalizados de elegir a sus dirigentes a través de mecanismos verdaderamente democráticos, además, los trabajadores podrán participar en las decisiones fundamentales de su sindicato; todo lo anterior a través del voto personal, libre, directo y secreto.

Además, los trabajadores podrán decidir, sin discriminación ni represalias, si desean afiliarse a un sindicato, cambiar de sindicato o no pertenecer a ninguno.

Todo lo anterior irá creando un estado de certidumbre jurídica dentro de la sociedad tabasqueña, estamos iniciando un cambio de paradigma y de confianza en la justicia laboral para la ciudadanía de nuestro estado.

¿Qué papel juega este nuevo modelo laboral en la reactivación económica del estado de Tabasco?

Es un papel muy importante. Ésta reforma viene a crear certeza en la justicia laboral, esto abarca tanto al trabajador como el empleador, porque la cercanía con los jueces durante la audiencia así como la aplicación del principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan, permite que los jueces al maximizar este principio garanticen a los usuarios la observación de la situación real que se vive en la reactivación económica de nuestro estado después del golpe a la economía que se ha vi-

vido causado por la pandemia que aún estamos viviendo. Además, que, desde el 18 de noviembre de 2020, fecha en que los tribunales laborales abrieron, no hemos dejado de trabajar ni un solo día hábil, pues la impartición de justicia laboral es de primera necesidad para la sociedad tabasqueña.

¿A qué Tratados y Convenios Internacionales se apega el nuevo modelo laboral?

El nuevo modelo laboral se ha apegado, sobre todo, a los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, entre ellos sobre todo, la

libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, sobre el Trabajo Forzoso, Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, Convenio sobre la Edad Mínima, Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, Convenio sobre igualdad de remuneración, Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación); así como al Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos; además de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. **(N)**



Karen Esther Montejo Copo

JEFA DE SALA ADSCRITA AL SEGUNDO TRIBUNAL LABORAL DE LA REGIÓN I EN EL MUNICIPIO DE CENTRO

ENTREVISTA: **Estefanía Priego Martínez** | FOTOGRAFÍA: **Gregorio Cano Sarao**

“Desde el principio de las audiencias, este tribunal notó que los usuarios mostraron agradecimiento al servicio que se prestaba en la sala, así como a la calidad que existe en los inmuebles de ésta, ya que consideran se están dando soluciones a sus problemáticas de manera más rápida y ágil”

Licenciada en Derecho. Maestra en Sistema Penal Acusatorio. Diplomado profesionalizante en el Nuevo Sistema de Justicia Laboral; cursó el taller de “Litigación laboral”, el taller de “Proceso Paraprocesal” y el de “Estrategias Prácticas en Oralidad Laboral”. Asimismo, recibió la Capacitación Profesionalizante del personal seleccionado para operar los Tribunales Laborales. Actualmente se desempeña como Jefa de Sala adscrita al Segundo Tribunal Laboral de la Región I en el municipio de Centro, Tabasco.

¿Cuáles son sus funciones dentro del Tribunal Laboral?

Organizar el trabajo diario de la unidad, coordinar la agenda de audiencias en el ámbito de sus funciones, realizar los preparativos necesarios para el desahogo de las audiencias, llevar el control de las audiencias que deberán efectuarse y mantener actualizada dicha información en el sistema de gestión; supervisar la utilización adecuada de las salas, controlar el acceso a la misma y verificar su disposición oportuna de acuerdo a la programación de audien-



cias; verificar la preparación de medios de comunicación remota, programando su disponibilidad y supervisando su utilización para garantizar la adecuada transmisión de datos así como que las

partes intervinientes en las audiencias hayan sido notificadas en tiempo y forma, ordenar el ingreso de las partes que intervienen en las audiencias programadas. Igualmente, permitir el

acceso del público en general a la sala de audiencias, salvo los casos en que la Jueza determine que deban ser a puerta cerrada; constatar que el expediente cuente con todos los documentos que deben integrarlo, que su integración corresponda a las actuaciones ordenadas y se encuentren debidamente requisitadas, y que éste se encuentre en el módulo de la Jueza antes de cada audiencia; vigilar que las personas en condición de vulnerabilidad reciban atención prioritaria y pronta. También efectuar y mantener actualizados los reportes estadísticos y remitirlos a las áreas correspondientes, supervisar las actas que contengan la transcripción de las audiencias y verificar el cumplimiento de los términos y plazos procesales. Intervenir en las autovisitas y rendir la información requerida, dar cumplimiento a las obligaciones en materia de transparencia y acceso a la información pública. Las demás que señale la Ley, demás ordenamientos aplicables, los acuerdos emitidos por el Pleno del Consejo de la Judicatura y los que le asigne la Jueza o Juez, la Secretaría o Secretario Instructor.

¿Cómo contribuye a la consolidación de la Reforma Labora?

Iniciativa que beneficia no solo a uno, sino a los tres participantes del sector: empleadores, trabajadores y sindicatos, buscando garantizar que las partes tengan un juicio adecuado, brindándoles las garantías de legalidad y transparencia, propiciando un proceso seguro y digno para ambas partes, siendo este más ágil para la solución de conflictos, que los que se tenían con anterioridad y privilegiando ante todo la conciliación dentro del proceso buscando que am-

bas partes queden conformes y satisfechos siempre apegados a derecho.

¿Cómo es la conducta de las partes en audiencia?

Desde el principio de las audiencias, este tribunal notó que los usuarios, es decir, la sociedad obrero patronal, a través de sus apoderados, mostraron agradecimiento al servicio que se prestaba en la sala de audiencia, así como a la calidad que existe en los inmuebles de ésta, ya que consideran se están dando soluciones a sus problemáticas de manera más rápida y ágil; propiciando como medio alternativo de conflicto desde el inicio la conciliación, por la que se han logrado solucionar conflictos obrero patronales quedando satisfechas ambas partes. Los usuarios se han visto motivados ya que sus procedimientos, al emplearse la oralidad, han avanzado de manera más rápida respecto a los tiempos que antes se llevaban en los procesos. Las partes también han expresado su aceptación hacia el proceso toda vez que sienten que a ambas partes se les da la importancia que se merecen como en otras áreas (materia penal o civil), privilegiando el derecho, teniendo mayor rapidez en la ligereza de los acuerdos de sus promociones, lo que les ha permitido tener procesos más rápidos y efectivos para sus representados. También han expresado su comodidad con las instalaciones con las que cuentan estos tribunales laborales y la atención personalizada que reciben sobre todas las actuaciones y demás aspectos de sus procesos.

¿Cómo ha beneficiado el uso de las Tecnologías de Información en el desempeño de sus funciones?

Demasiado ya que para el adecuado manejo de la sala es indispensable el uso de las tecnologías de la información: Desde agendar la audiencia mediante el sistema, el uso de las cámaras con las que cuenta la sala para poder ser videograbadas todas las audiencias y con ello en base a la oralidad de los procedimientos las partes cuenten con medios adecuados para poder defenderse en caso de necesitarlo, tenemos que utilizar el sistema mediante el uso de una lap top dentro de la sala, que nos permite agendar la audiencia, grabarla y tener las videograbaciones para el uso correspondiente de las actividades propias del tribunal, así como de las partes para su legítima defensa cuando sean solicitadas por las mimas.

¿Qué medidas se han tomado para respetar los protocolos respecto al COVID-19 en las audiencias?

Se solicita desde el escrito para audiencia que las partes respetan todos los protocolos emitidos por el gobierno estatal, uso de cubrebocas en todo momento, desde la puerta del tribunal se encuentra un dispensador de gel antibacterial y tapete sanitizante para uso de los que ingresan al tribunal. La sala se limpia con anticipación, al momento de ingresar a la sala se realiza un saneamiento de las personas que van a ingresar, no se permite el acceso al público a la sala y se busca controlar que solo sea un apoderado que entre por ambas partes. Al inicio de la audiencia se les hace el apercibimiento correspondiente sobre el cuidado y seguimiento de las medidas sanitarias. 

Carolina López Sierra

JUEZA DEL TERCER TRIBUNAL LABORAL DE LA REGIÓN I CON SEDE EN CENTRO

ENTREVISTA: **Estefanía Priego Martínez** | FOTOGRAFÍA: **Gregorio Cano Sarao**

Uno de los objetivos del nuevo modelo laboral es que la mayoría de los conflictos entre empleadores y trabajadores sea resuelto por la vía de la Conciliación, ¿Se ha cumplido la meta en Tabasco durante este primer año?

El objetivo es seguir trabajando de manera eficiente y mantener la calidad en el servicio, así nos ha instruido el Magistrado Presidente Enrique Priego Oropeza, conforme a la obligación que la Ley nos impone de exhortar continuamente a la Conciliación como el medio por el cual se pueden resolver los conflictos, pues se rescata la idea de que son las partes las dueñas de su propio problema y por tanto, ellas son quienes deben decidir la forma de resolverlo. Es un trabajo que debe ser continuo y constante.

¿Cuáles son las etapas del Procedimiento Laboral?

Cada procedimiento laboral tiene su propia tramitación y reglas. Hablando de un procedimiento tramitado en la vía ordinaria, podemos hacer la división del procedimiento en dos etapas, una fase escrita y una fase oral. La fase escrita comienza desde la presentación de la demanda, su admisión, prevención, o subsanarla con-

forme a las normas del trabajo. Una vez dictado el acuerdo de admisión se ordena el emplazamiento a juicio de la parte demandada, con la finalidad de que realice su contestación por escrito, ofrezca pruebas, objete las de la parte actora y en su caso reconvenga, dentro del término de quince días. Hecho lo anterior, con la contestación y anexos presentados por la parte demandada, se notificará y se correrá traslado a la parte actora para que realice su réplica, en el plazo de ocho días, en la cual deberá objetar las pruebas de la parte demandada, en caso de que la parte demandada ofrezca el trabajo, deberá de pronunciarse al respecto en ese escrito. Presentado el escrito de réplica, se correrá traslado a la parte demandada para que realice su contrarréplica, otorgándole un plazo de cinco días. Transcurridos los plazos antes señalados, el Tribunal señalará fecha para una Audiencia Preliminar, la cual debe celebrarse dentro de los diez días siguientes.

Durante la fase escrita las juezas y jueces laborales podrán auxiliarse de una secretaria o secretario instructor para el dictado de acuerdos.

La fase oral comienza con la celebración de la Audiencia Preliminar, la cual no podrá delegarse en el secretario instructor, en atención al principio de inmediación.

En esa audiencia en atención al principio de concentración se llevan a cabo diversos actos, tales como la depuración del procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas y las procesales, establecer los hechos no controvertidos, admitir o desechar las pruebas ofrecidas por las partes, resolver el recurso de reconsideración contra actos del secretario instructor y citar a Audiencia de Juicio, la cual deberá celebrarse dentro de los veinte días siguientes.

En la Audiencia de juicio se desahogarán las pruebas admitidas por el Tribunal, se hará la certificación respectiva. Las partes podrán formular alegatos y se declarará cerrada la etapa de Juicio y se emitirá sentencia en la misma audiencia. Solamente en casos excepcionales y que así se justifique por el cúmulo de hechos controvertidos o bien de las pruebas rendidas, el Tribunal emitirá sentencia dentro de los cinco días siguientes al de la celebración de la audiencia de juicio. Es importante mencionar que, durante todas las etapas

“Durante todas las etapas del juicio, el juez deberá asumir proactividad y exhortar a la Conciliación”

del juicio, el juez deberá asumir proactividad y exhortar a la Conciliación.

¿Ha recibido en su Tribunal algún procedimiento de huelga y cuáles son sus etapas?

Hasta el momento no se han tramitado en el Tercer Tribunal Laboral Procedimientos de Huelga.

¿Cuál es el tiempo máximo en que se han resuelto los asuntos?

Los asuntos han concluido con el dictado de la sentencia en cuatro meses, aproximadamente. Y se han resuelto a través de un Convenio aproximadamente entre cuatro o cinco meses después de la presentación de la demanda.

¿Qué medidas ha tomado para evitar incurrir en malas prácticas en los procedimientos laborales?

Las medidas implementadas en la substanciación de los procedimientos laborales deben armonizarse con lo que mandata la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado, el Código de Ética, esto con la finalidad de servir a los justiciables, evitando en nuestras actuaciones las dilaciones, pues la administración de justicia se concibe como un derecho fundamen-





tal de los usuarios del sistema y en ese sentido, tienen derecho a exigir ciertos parámetros en el funcionamiento del Tribunal. Por ello, estamos obligados a diferenciarnos en el desempeño diario, en primer término, con el servicio, con un trato digno, profesional, de calidad y amable, así como atender a las necesidades de las partes, con la emisión de acuerdos dentro de los términos y plazos establecidos en ley y con la implementación de ajustes razonables, con la única finalidad de quienes se encuentran en desventaja disfruten de un verdadero acceso a la justicia y se benefician de un debido proceso legal en condiciones de igualdad con quienes no afrontan esas desventajas.

¿Podría compartirnos algunas buenas prácticas implementadas en su Tribunal?

Los Tribunales laborales, tenemos la obligación de adoptar medidas que hagan posible que los usuarios del Sistema accedan a la Justicia en condiciones de igualdad y evitando los obstáculos para ello. En ese sentido, se ha realizado una campaña en la cual se publicita constantemente la Conciliación ya que este medio de solución de controversias se establece en un mismo plano constitucional y con la misma dignidad que la tutela judicial.

De igual manera conforme al artículo 8, numeral 2, incisos d) y e), de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 685 Bis de la Ley Federal del Trabajo para garantizar el derecho humano del debido proceso en el juicio laboral, en su vertiente de asistencia técnica adecuada el Tribunal auxiliándose de las herramientas tecnológicas corro-

bora que las personas que comparecen en calidad de abogado patrono efectivamente se encuentren legalmente autorizados para ejercer esa profesión a través de la página electrónica oficial del Registro Nacional de Profesionistas de la Secretaría de Educación Pública.

¿Cuáles han sido los principales retos o desafíos en este primer año como Jueza de un Tribunal Laboral?

El reto más importante es recuperar la confianza de la sociedad tabasqueña en la justicia del trabajo y que en nuestra labor diaria se vea reflejada la tarea de hacer efectivo el acceso a la justicia laboral, conforme a la misión del Tribunal Superior de Justicia, que es la de "Impartir Justicia de Calidad: Accesible, con rostro humano, conciliadora, transparente, imparcial e independiente; para contribuir al estado de derecho y la paz social."

“Entre los retos y desafíos de este primer año, está el concientizar a la sociedad de que el buen funcionamiento de la justicia depende también del buen funcionamiento del resto de las instituciones y de la sociedad en general, de las y los abogados y, de todas las personas que aspiramos a un país con nuevos horizontes de cambio”

Así también, es necesario señalar que entre los retos y desafíos de este primer año, está el concientizar a la sociedad de que el buen funcionamiento de la justicia depende también del buen funcionamiento del resto de las instituciones y de la sociedad en general, de las y los abogados y, de todas las personas que aspiramos a un país con nuevos horizontes de cambio.

Platiquenos algún caso relevante en el que haya aplicado algún criterio novedoso

Los Tratados Internacionales, la Constitución, La Ley Federal del Trabajo y diversos ordenamientos jurídicos garantizan el interés social e impartir justicia con Perspectiva de género y derechos fundamentales. En el Tribunal hemos tenido conflictos en los cuales se toman medidas precautorias para

garantizar que los patrones se abstengan de dar de baja de la institución de seguridad social a la trabajadora embarazada, en casos en los que se quejen de un despido injustificado, por lo que se han tomado las medidas necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social y lo necesario para garantizar su subsistencia, en tanto se resuelve el juicio laboral.

¿Cuáles son los cambios más importantes de la Reforma Laboral y cómo han beneficiado a la sociedad tabasqueña?

A través de los Tribunales Laborales se garantiza el acceso a una justicia independiente e imparcial, ya que como jueces estamos dotados de mecanismos de control y rectoría que nos permiten llevar una mejor conducción del juicio, además que se garantizan procedimientos ágiles y se mantiene la celeridad que exige un procedimiento de naturaleza preponderantemente oral. La sociedad tabasqueña se ve beneficiada, pues se garantizan los derechos de los factores de la producción en Tabasco, pues el derecho del trabajo se rige por el principio de equidad y debido proceso.

¿Qué papel juega este nuevo modelo laboral en la reactivación económica del estado de Tabasco?

En los conflictos laborales que se suscitan entre los factores de la producción se priorizará se resuelvan a través del diálogo y la conciliación efectiva entre las partes. El nuevo modelo de Justicia Laboral agiliza la justicia laboral, para que tanto el sector patronal tabasqueño, como trabajadores, obtengan

en menor tiempo las sentencias, por lo que los sectores productivos gozarán de un mayor equilibrio en las relaciones laborales, a través de procedimientos ágiles y breves.

Incluso ya dictada la sentencia, las partes podrán fijar modalidades para su cumplimiento, por lo que el Nuevo Modelo de Justicia Laboral es un aliado para la reactivación económica del Estado.

¿A qué Tratados y Convenios Internacionales se apega el nuevo modelo laboral?

La reforma constitucional, tal y como quedó establecido en la exposición de motivos de dos mil diecinueve tuvo como antecedentes inmediatos los cuestionamientos internacionales hechos al modelo laboral mexicano. Es acorde a tres marcos normativos, la reforma constitucional de 2017, el Convenio 98 de la OIT y el Anexo 23 del USMCA-, con la finalidad de garantizar el acceso a una justicia independiente e imparcial, así como al libre y pleno ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores. Es acorde también con los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. La Ley Federal del Trabajo reformada prevé también la tutela de derechos cuando se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, por identidad de género, o trata laboral, así como en los casos de trabajo infantil, tomando en cuenta lo establecido en el Protocolo de Palermo, entre otros Tratados internacionales acordes al marco normativo constitucional. 

Lic. Federico Peña Moreno

ABOGADO LITIGANTE

ENTREVISTA: **Estefanía Priego Martínez** | FOTOGRAFÍA: **Gregorio Cano Sarao**

Licenciado en Derecho por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT). Cursó la Maestría en Juicios Orales en todas las materias, en el Centro de Estudios Especializados Carbonell. Fungió como Secretario General de Acuerdos en la Procuraduría de la Defensa de Trabajo del Estado de Tabasco. Formó parte del *staff* de Instructores en tres cursos que se implementaron e impartieron para los abogados litigantes en el estado de Tabasco, denominados "TALLER DE ESTRATEGIAS PRACTICAS EN ORALIDAD LABORAL", con motivo de la implementación de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, dos de ellos impartidos en Villahermosa y uno en Cunduacán, Tabasco, de abril a mayo de 2021. Abogado litigante ante las Juntas Locales y Federales de conciliación y Arbitraje.

¿Qué postura han asumido los abogados litigantes ante la Reforma Laboral?

Hay profesionistas interesados y que decidieron capacitarse, ya sea en los cursos impartidos por el Tribunal de Justicia del estado de Tabasco, con cursos ofertados en las diferentes plataformas digitales, o consultando ma-

terial de apoyo que se encuentra en internet sobre los juicios orales penales o juicios orales mercantiles, ya que estos son los precursores en la oralidad judicial. Otros tantos abogados, (recién se iba implementar la entrada en vigor de los juzgados de oralidad laboral, tanto local como federal y los centros de conciliación respectivos), se mostraron incrédulos sobre la entrada en vigor de éstos en Tabasco. Apostaron a que no entraría a tiempo en Tabasco esta implementación en la fecha comprometida, por lo tanto, no se capacitaron y sufrieron las consecuencias al presentarse ante las nuevas autoridades laborales. Actualmente los abogados ya están más interesados en capacitarse y en entender las bondades de la oralidad en los juicios laborales.

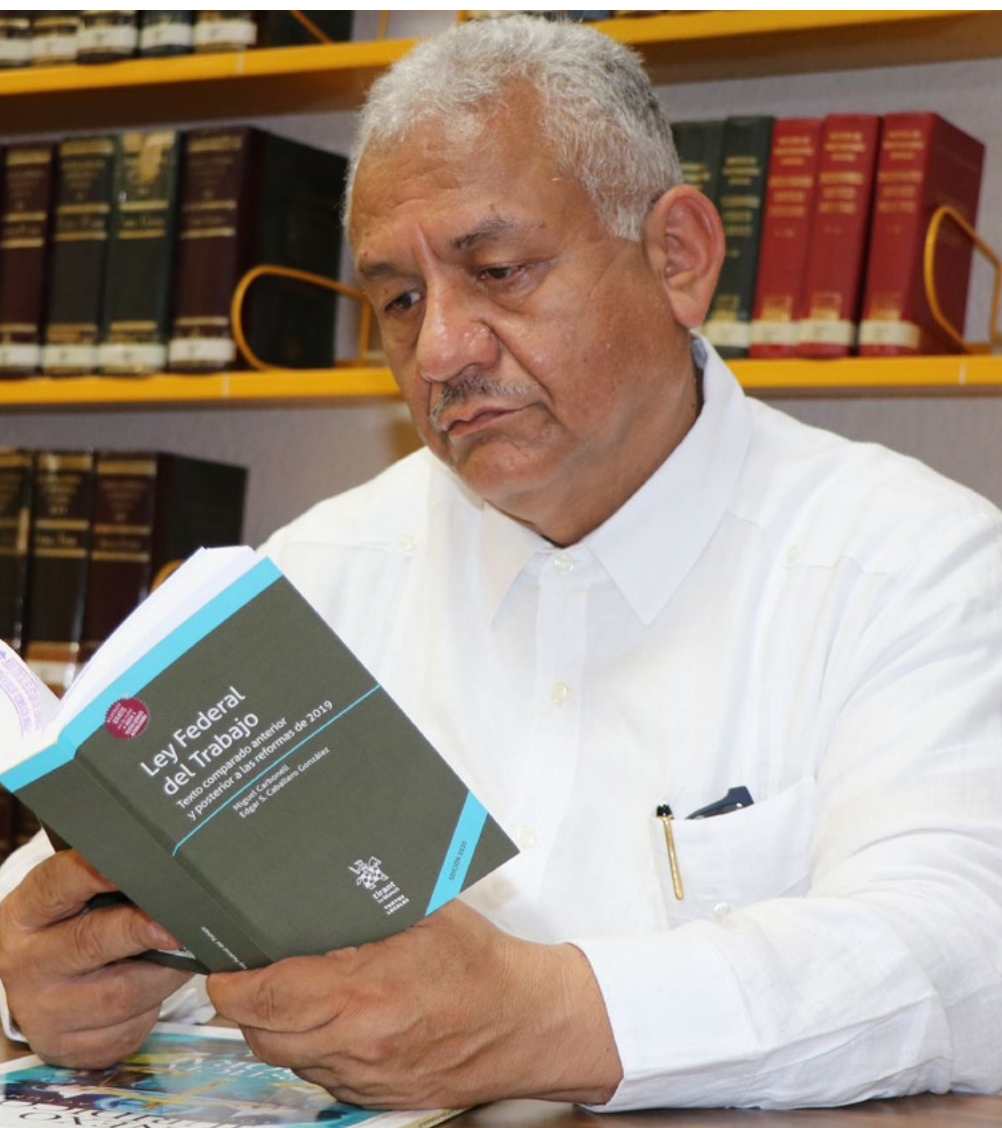
¿Cuáles son los retos a los que se enfrentan los abogados postulantes en este nuevo sistema laboral?

a) Entender que en estos tiempos coexisten las dos formas de los procedimientos laborales, ya que en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y en la Junta Especial Federal, se tienen que seguir todos y cada uno de los

asuntos iniciados ante ellas, hasta antes de la reforma, y hasta su total terminación (cuando menos hasta ahora esa es la disposición legal). Y también litigar las cuestiones laborales ante un juez, y como sabemos ambos procedimientos son muy diferentes entre sí.

b) Tener la sanidad mental y ética profesional a flor de piel, ya que tenemos que decirles a nuestros clientes, sea el patrón o el trabajador, con qué elementos contamos para





“Actualmente los abogados ya están más interesados en capacitarse y en entender las bondades de la oralidad en los juicios laborales”

en práctica, es como vamos a llevar nuestro asunto al éxito.

- d) Perder el miedo a hablar en público, con la dificultad adicional de tener que hacerlo ante cámaras y micrófonos, en un ambiente de solemnidad como lo imponen desde las instalaciones de los juzgados de oralidad laboral, el escritorio del juez y su presencia, así como del resto de los funcionarios judiciales que participan en las audiencias en sus respectivos escritorios, que son quienes dirigen la audiencia en términos de la Ley Federal del Trabajo reformada. La necesidad que tenemos los litigantes de estar pendientes de lo que se dice, y en la etapa del procedimiento en la que se esté, para saber qué es lo que nos corresponde decir, en favor de nuestro representado.

¿Qué cualidades debe tener un abogado para litigar en el nuevo sistema laboral?

Debe conducirse con ética, profesionalismo, honradez y seguridad; ser conocedor de la nueva Ley Federal Laboral del Trabajo; saber escuchar; tener la

enfrentar un juicio oral laboral, y si no hay elementos, orientarlos hacia la conciliación. (No lo contrario, que es lo que comúnmente se hacía).

- c) Estudiar a conciencia el procedimiento oral laboral, ya que los principios que rigen este procedimiento hacen que éste sea muy ágil, y si no los conocemos, tampoco podremos aplicarlos a favor de nuestros clientes, pues estos conocimientos los tenemos que verter desde el momento en que diseñamos nuestra

teoría del caso y la representamos en el escrito de demanda y/o en el escrito de contestación de demanda según sea el caso, lo que nos lleva a precisar con qué pruebas contamos para poder demostrar nuestra teoría del caso, saber cómo se ofrecen esas pruebas, y finalmente, como se desahogan en la etapa de juicio. En pocas palabras, debemos ser verdaderos estudiosos del derecho laboral, pues solo conociendo la ley laboral, la teoría y poniéndola



capacidad de generarle confianza a su cliente, independientemente del diagnóstico a que se llegue sobre el caso planteado, es decir, si el asunto no está para ganarse, hacer lo posible para que busquen, propongan y logren un acuerdo, antes de ir a juicio que muy seguramente se perderá; desarrollar nuestro ego profesional, pero en el entendido que ganar un asunto es beneficiar a tu cliente, no necesariamente porque llevemos un asunto a juicio es porque lo vayamos a ganar; es decir, buscar preferentemente la conciliación y en el menor tiempo posible. Si no se logra ésta, trabajar muy duro sobre la teoría del caso para generar un muy buen escrito de demanda, sin olvidar que ahora necesariamente se tienen que ofrecer pruebas desde ese momento, preparar todas y cada una de las pruebas que ofrezcamos y prepararnos como profesionales para el momento de su desahogo. Por último, tener facilidad de palabra, ser elocuente y directo.

¿Cómo beneficia la reforma laboral a los patrones y a los trabajadores?

En primer lugar, tienen la certeza de la seguridad jurídica que da un procedimiento judicial, es decir, ante un órgano jurisdiccional representado por un juez, quien es el garante, de que ambas partes serán tratados como iguales, con los mismos derechos procesales y que todo quedará gravado en audio y video por si se sienten vulnerados o violentados en sus derechos. En segunda, en los términos esperados, los abogados que los representen pueden orientar la *litis* a una pronta terminación ya que mediante este sistema ambas partes muestran sus cartas desde el principio, es decir, hacen saber con qué pruebas

cuenta cada uno, y eso permite a una de las partes o a ambas, preferir terminar el pleito por un convenio, en la etapa conciliatoria o en cualquier etapa del procedimiento judicial oral laboral. En dado caso de que no se llegara a un arreglo y que hubiera la necesidad de llevar la *litis* a procedimiento oral laboral, éste se dicta en muy breve plazo, en comparación con los tiempos que se tardan las juntas laborales en dictar el laudo, por ejemplo, el primer juicio oral laboral en Tabasco terminó en el mes de abril del año 2021. Tomando en consideración que la reforma laboral se implementó en noviembre de 2020, aunado a las vacaciones en el poder judicial en el mes de diciembre del mismo año, y que hubo la necesidad de agotar los 45 días de conciliación que marca la Ley Federal del Trabajo, esto nos lleva a un aproximado en el procedimiento judicial oral laboral, desde que fue recibida su demanda hasta el dictado de la sentencia, fue en un mes y medio a dos meses, y eso es un gran avance en beneficio de patrones y trabajadores, ya que al haber obtenido la sentencia, el patrón tuvo la oportunidad de pagar lo condenado o irse al amparo si así lo decidió, pero cualquiera de los dos casos se contabilizan menos salarios caídos.

¿Cómo beneficia la reforma laboral a los abogados litigantes?

Considero que nos beneficia porque nos hace estudiar las reformas laborales, lo que nos hace salir de nuestra zona de confort, y adoptar la costumbre de estarnos actualizando. Una vez adquiridos los conocimientos de las reformas, tenemos la capacidad de hacer un diagnóstico real de las posibilidades de éxito del asunto planteado. También

nos obliga hacer probos con nuestros clientes y decirles la realidad de las posibilidades de éxito de su caso, pero a la vez nos hace desarrollar nuestra capacidad de seguridad jurídica para así transmitirla a nuestros clientes, y por muy desalentador que fuera el diagnóstico para nuestros representados, hacerles saber que si necesitan ser representados por un abogado y que él, es el mejor abogado para el caso. Rediseñar nuestras formas de presupuestar honorarios profesionales y saber que los recursos fluirán en menos tiempo, es decir, nos pagaran más pronto, por lo que se puede seguir con la vieja usanza de cobrar por todo el procedimiento o cobrar por etapas.

¿Qué acciones deben realizar los abogados postulantes para garantizar el éxito de la reforma laboral?

Estudiar la Ley Federal del Trabajo, identificar los principios que rigen el procedimiento oral laboral "a pie y puntillas", para poder hacer uso de él, en el desarrollo de las audiencias orales laborales, y de esa manera poder combatir a su contra parte y solicitar lo que se tenga

que solicitar dentro de una audiencia en base a estos principios, y el juez deberá de resolver favorable siempre que así sea. Y si el juez violara alguno de esos principios, la parte que se sienta insatisfecha con el resultado podrá impugnarlo vía amparo. Estudiar perfectamente la teoría del caso y la de su contra parte, así como cada una de las pruebas que ofrezca cada una de las partes, para encontrar una solución lo más pronto posible al caso. Privilegiando la conciliación y no dejar que transcurra el tiempo solo para que el asunto valga más.

¿Cómo ha percibido la actuación de los Tribunales Laborales este año?

Se nota que están colmados de trabajo, casi saturados, y esto es por los grandes y positivos resultados que se han logrado en la resolución de los asuntos que ante ellos se ventilan, tanto por el hecho de que se resuelven en tiempo récord, como por el hecho de que siguen existiendo muchísimos problemas laborales y ellos son la autoridad natural para que conozcan de ellos. En concreto considero que tanto abogado, patrones y trabajadores, que han tenido que acudir a un juzgado de oralidad laboral, tienen la sensación de haber sido bien atendidos, y salen satisfechos. Y se podrán preguntar si se pudiera considerar satisfecho a un patrón que fue demandado ante un juzgado de oralidad laboral, y fue condenado por esa misma autoridad, les diré, que muy posiblemente no, pero después de haber vivido esta experiencia, y se hubiera tenido otras experiencias ante una Junta Local o Junta Federal, sí se sintió satisfecho, ya que el tiempo en que se llevó el juicio es mucho menor ahora que antes. 

“Considero que tanto abogado, patrones y trabajadores, que han tenido que acudir a un juzgado de oralidad laboral, tienen la sensación de haber sido bien atendidos, y salen satisfechos”

Yahaira Alejandro Aliaga

NOTIFICADORA ADSCRITA AL TERCER TRIBUNAL LABORAL REGIÓN 1 CENTRO

ENTREVISTA: **Estefanía Priego Martínez** | FOTOGRAFÍA: **Gregorio Cano Sarao**

¿Cuáles son sus funciones como notificadora de Tribunal Laboral?

Llevar a efecto las diligencias de notificación y emplazamiento de acuerdo a los lineamientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo; cerciorarme con acuciosidad del domicilio señalado a efectos de realizar la notificación o emplazamiento; llevar a efecto las notificaciones dentro del *término establecido por la ley*; conciliar entre las partes a efectos de arribar un convenio judicial; levantar constancia o razonamiento de las notificaciones o emplazamientos efectuados. Presentar en tiempo y forma las estadísticas de notificaciones; mantener al día el sistema electrónico de Gestión Laboral. De igual manera, llevar a cabo diligencias de inspección ocular, verificación de enfermedad a testigos, de reinstalación, de embargo, y presentación de expedientes en Dirección General de Servicios Periciales. También fijar avisos o convocatorias en procedimientos especiales, las cuales se colocan en ayuntamiento, lugar de trabajado y domicilio particular del trabajador extinto y realizar investigación en el domicilio particular del extinto con

vecinos a efectos de averiguar sobre los posibles beneficiarios del trabajador.

¿Por qué considera que es importante la labor de los actuarios en el nuevo sistema laboral?

Porque somos el conducto por el cual se comunican las resoluciones emitidas por el Secretario instructor o Juez laboral; damos cumplimiento a las ordenes emitidas por el Juez/Jueza y facilitamos con su fe pública llevar a cabo el principio de realidad, son el primer contacto con el público y al llevar a efectos los principios señalados en el código de ética de este tribunal otorga confianza de su procedimiento judicial a las partes.

¿En qué consiste el buzón electrónico?

El buzón electrónico es una herramienta tecnológica que nos ayuda a poder notificar a las partes de forma rápida y segura.; haciéndole llegar a los interesados la información que necesitan para continuar con sus asuntos en el Tribunal Laboral, así mismo nos ayuda como servidores judiciales a que el proceso para notificar sea menos complicado en virtud de que para esas

notificaciones (por medio de buzón electrónico), no es necesario acudir físicamente al domicilio de las partes, y por medio de su correo electrónico pueden ser notificadas.

¿Cómo le ayudan las tecnologías de la información en el desempeño de sus funciones?

Facilita transcendentalmente a la notificadora/notificador laboral ya que éste permite diligenciar de forma más rápida y efectiva o incluso lo auxilia a administrar su tiempo de forma más eficiente permitiendo aprovechar todas y cada una de las horas hábiles que la Ley Federal de Trabajo señala.

¿Cómo contribuye el notificador para lograr la conciliación?

El notificador desde el inicio de la etapa escrita exhorta a la parte demandada a optar por la conciliación y esto es desde el primer contacto al notificarle la demanda en la diligencia de emplazamiento, haciéndole saber, a la parte demandada cuáles son los beneficios de ello, de igual forma, durante toda la etapa escrita, en la fase de contestación, réplica



o contrarréplica, el actuario se encuentra en constante plática con las partes, ejemplo: preguntando porque razones no han logrado arribar un convenio judicial, mostrando así que impedimentos existen y poder facilitar esa parte, particularmente en este tribunal laboral las razones que han expuesto van: desde que no conocen al apoderado legal de la parte actora por lo tanto no han tenido una sola platica sobre la conciliación hasta que desconocen en qué términos se pueden realizar estos convenios judiciales, si pueden ser a futuro o si necesariamente deben de ser de forma inmediata, por lo tanto el notificador en el primer caso, procede a proporcionar

nombre y número telefónico del apoderado legal de la parte actora (con previa autorización) y en el segundo caso procede explicar a las partes de que formas se pueden arribar los convenios judicial y que este se puede adaptar de tal forma que ambas partes se encuentren beneficiadas, incluso los notificadores ha ofrecido propuestas a las partes los cuales ha resultado armonioso, permitiendo así la conciliación.

¿Cuál es el aporte del notificador para que los procesos laborales sean ágiles?

Notificar en tiempo y forma a las partes y exhortar a la conciliación. **N**

“El notificador desde el inicio de la etapa escrita exhorta a la parte demandada a optar por la conciliación y esto es desde el primer contacto al notificarle la demanda en la diligencia de emplazamiento, haciéndole saber, a la parte demandada cuáles son los beneficios de ello”

ASUNTO RELEVANTE

Sobre la facultad del Juez Laboral para ordenar el desahogo de pruebas, aun cuando las partes no lo soliciten, usando el método para juzgar con perspectiva de género.

Pastora Guadalupe Méndez Álvarez *

Hechos

En un juicio ordinario laboral, una mujer trabajadora del hogar demandó a su empleador, persona física, el pago de indemnización constitucional y otras prestaciones de carácter económico, debido al despido injustificado que alegó, después de haber laborado diez años a su servicio. Por su parte, el demandado negó la existencia de la relación laboral, así como tener la calidad de patrón de ninguna otra persona.

Una vez concluida la etapa escrita del procedimiento, se llevó a cabo la primera audiencia de ley (audiencia preliminar), en la que el representante legal de la trabajadora manifestó que ella no podría presentarse a dicha audiencia porque había dado a luz recientemente y se encontraba en cuidados postnatales en su pueblo natal, en los Altos de Chiapas; con base en este dato y la fecha del despido, el tribunal de trabajo concluyó que la terminación de la relación laboral pudo haber sucedido mientras la trabajadora estaba embarazada.

Debido a lo anterior, la juzgadora laboral continuó interrogando al representante legal, de lo que también se obtuvo que la trabajadora era miembro de un pueblo originario del Estado de Chiapas y contaba con nivel educativo de secundaria.

Con base en la manifestación anterior, el tribunal laboral advirtió la posible existencia de un acto discriminatorio en perjuicio de la parte trabajadora.

Determinación del Segundo Tribunal Laboral de la Región I con sede en Villahermosa, Tabasco.

Atento a las circunstancias particulares de la trabajadora se concluyó que ella podría encontrarse en una situación de vulnerabilidad debido a su embarazo, además del resto de sus circunstancias particulares que podrían constituir un caso de discriminación laboral; debido a ello, el tribunal de trabajo decidió activar el método para juzgar con perspectiva de género, el que contempla,

entre otras medidas, el desahogo de las pruebas que la persona juzgadora considere necesarias para aclarar o visibilizar tal situación de vulnerabilidad y discriminación por razón de género que pudiera estar ocurriendo, esto, aun cuando ninguna de las partes hubiera ofrecido dichas pruebas.

En tal sentido, la juzgadora de trabajo ordenó la práctica de las pruebas siguientes:

1. La investigación a cargo del actuario del tribunal, para que entrevistara a los vecinos del domicilio en el que la trabajadora adujo que prestó sus servicios. En dicha entrevista se les preguntó si conocían a la trabajadora y si sabían la relación que existía entre ella y la familia que vive en el domicilio señalado como centro de trabajo. Esta prueba dio como resultado que los tres vecinos entrevistados aseguraron que sí conocían a la actora y que sabían la relación laboral que existía con el demandado, incluso, uno de ellos aseguró haberla visto embarazada.



* Licenciada en Derecho por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT). Ha estudiado diversos cursos y diplomados en la Casa de la Cultura Jurídica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y del Instituto de la Judicatura Federal. Laboró dentro del Consejo de la Judicatura Federal del Poder Judicial de la Federación en el Décimo Circuito. Posteriormente, fungió como abogado litigante. A partir de diciembre de 2020, asumió como Jueza del Segundo Tribunal en materia Laboral de la Región I, con sede en Villahermosa, Centro, Tabasco



2. La inspección ocular realizada por el referido actuario que se debería llevar a cabo en el interior del domicilio, para corroborar que la trabajadora en efecto lo conocía, para lo cual, previamente se le solicitó a la demandante que describiera el interior de la casa, pidiéndole que proporcionara detalles o particularidades que permitieran hacer verosímil su dicho de que ese fue su lugar de trabajo. Durante el desahogo de la prueba se advirtió que efectivamente, los datos referidos por la trabajadora fueron precisos en cuanto a la distribución, mobiliario, aspectos arquitectónicos y otros elementos del interior del domicilio.

Con lo anterior, la juzgadora laboral consideró que se reunieron los medios de convicción aptos y suficientes para poder resolver sobre el fondo del conflicto principal, que de acuerdo a lo planteado por las partes consistía en determinar si existió o no la relación laboral.

Sustento jurídico.

Sobre el presente tema conviene mencionar que, históricamente, las

mujeres embarazadas han enfrentado la falta de estabilidad en el empleo debido a las cargas que para algunos patrones supone, como el otorgamiento de una licencia de maternidad, las prerrogativas a favor de las madres trabajadoras, una alegada falta de interés en el trabajo y baja de productividad, entre otras.

La situación anterior coloca a las mujeres embarazadas en un estado de vulnerabilidad mayor, que puede verse agravado en caso de que existan otras condiciones que potencien dicha situación.

Es por lo anterior que todas las autoridades jurisdiccionales deberán estar atentas para evidenciar la existencia de estas circunstancias, que trascienden en perjuicio de los derechos humanos de las mujeres trabajadoras embarazadas o que se encuentran en el período postnatal, tales como el derecho al trabajo, a la seguridad social, a la salud y a un proyecto de vida.

Debido a lo expuesto, como parte de la obligación de las personas juzgadoras de visibilizar la situación de vulnerabilidad o discriminación en que pudiera encontrarse una mujer embarazada, se encuentra la facultad de

ordenar el desahogo de pruebas de forma oficiosa, con el fin de buscar el equilibrio probatorio entre las partes que se encuentran en condiciones económico sociales sumamente dispares; esto como parte de la evolución en el sistema de justicia mexicano.

En la especie, se tomaron en cuenta los principios de igualdad y no discriminación previstos en los artículos 1o. y 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; las obligaciones contraídas por el Estado Mexicano al suscribir la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"; el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos; el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; criterios jurisprudenciales del referido Máximo Tribunal Nacional; todo ello en el marco de la reforma al sistema de justicia laboral y la maximización del principio de realidad. 



Martha María Bayona Arias

JUEZA DEL CUARTO TRIBUNAL LABORAL
DE LA REGIÓN I CON SEDE EN CENTRO

ENTREVISTA: **Estefanía Priego Martínez** | FOTOGRAFÍA: **Gregorio Cano Sarao**

Uno de los objetivos del nuevo modelo laboral es que la mayoría de los conflictos entre empleadores y trabajadores sea resuelto por la vía de la Conciliación, ¿Se ha cumplido la meta en Tabasco durante este primer año?

Puedo decir satisfactoriamente que sí. Las y los juzgadores somos proactivos en la conciliación, aun y cuando no exista una etapa de conciliación en el procedimiento, lo implementamos desde que el actuario realiza el emplazamiento, en el acuerdo de inicio, en la audiencia preliminar, audiencia de juicio, incluso en la ejecución. Las partes pueden acudir sin cita cualquier día y hora para pláticas conciliatorias o convenio puesto que el personal se encuentra debidamente capacitado para realizar una conciliación, ello atendiendo las acciones ejercidas por el Magistrado Presidente Enrique Priego Oropeza, quien implementó capacitación para el personal Laboral en Medios Alternos de Solución de Conflictos.

¿Cuáles son las etapas del Procedimiento Laboral?

Consta de dos etapas: la etapa escrita y la etapa oral. La primera etapa contempla la demanda, contestación de demanda, en su caso reconvención y contestación de la misma, réplica y contrarréplica. La segunda etapa es la oral y contempla la audiencia preliminar y la audiencia de juicio.

¿Ha recibido en su Tribunal algún procedimiento de Huelga y cuáles son sus etapas?

En el cuarto Tribunal Laboral no se ha recibido algún procedimiento a huelga. Las etapas de la huelga esencial y doctrinalmente son tres: a) periodo de gestación; b) periodo de pre huelga; y, c) periodo de huelga estallada.

El periodo de gestación se inicia desde el momento que dos o más traba-

jadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes, en este periodo se realiza el pliego de peticiones o reclamo, por escrito, en el que se manifiesta la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las peticiones.

El periodo conocido como pre huelga debe mantener como misión fundamental conciliar a las partes y para ello debe tener lugar una audiencia de advenimiento, de igual forma ordenará el emplazamiento al patrón quien en 48 horas deberá dar contestación. El periodo de pre huelga debe tener un término mínimo de duración y un término máximo, este periodo es de 30 días como mínimo, pero cuando se trata de empresas o instituciones que dependan de recursos públicos se podrá prorrogar por un plazo mayor.

El periodo de huelga estallada se inicia a partir de que se suspendan las labores hasta la resolución del fondo del conflicto, deberá señalarse, al personal de emergencia que deberá laborar



“Como servidores públicos debemos dar un trato que permita al justiciable sentirse tratado no solo con respeto sino diligentemente en el órgano de que se trate pues esa apertura hará precisamente que ello se traduzca, a su vez, en un mejor y mayor acceso a la justicia”

en caso de que suspendan las labores, para evitar perjuicios a la producción y a la empresa. Si la huelga se declara legalmente existente se concluye por acuerdo entre las partes.

Evidentemente de declararse inexistente la huelga, todos los trabajadores deberán incorporarse a su centro de trabajo.

¿Cuál es el tiempo máximo en que se han resuelto los asuntos?

El máximo 3 meses y el mínimo en un mes y 6 días.

¿Qué medidas ha tomado para evitar incurrir en malas prácticas en los procedimientos laborales? (Breve mención de algún caso).

Cuando se ha citado a un testigo y refiere quien lo presenta que no acudió por enfermedad, y señala el domicilio donde se encuentra, este Tribunal ha ordenado a la actuario constituirse en el domicilio o clínica en donde refieren se encuentra, a efectos de cerciorarse de que efectivamente se encuentra en el domicilio señalado y por causas de enfermedad. Con ello, se evita la mala práctica de dilatar los procedimientos

con la exhibición de certificados médicos.

¿Podría compartirnos algunas buenas prácticas implementadas en su Tribunal?

Algo primordial y que por supuesto es un sello distintivo de esta administración, es que somos servidores públicos, y esa es la premisa con la que debemos partir. Es decir, que desde el personal operativo o de mantenimiento hasta el juez, somos servidores públicos y, en esa medida, estamos precisamente para ello: Servir al público (justiciables), siendo así que uno de los aspectos medulares para un servicio completo y adecuado, es la flexibilidad y apertura en la atención, el trato amable, poner siempre "buena cara", **la celeridad en el trámite de las peticiones que se nos hacen y, el dejar atrás reglas estrictas que demeriten la atención al público.** Esto, bajo la óptica de que quienes acuden a los tribunales, presentan en su ánimo frustración, preocupación, indignación, e incluso molestia en la situación jurídica que enfrentan y, a veces, afectaciones personales, de modo que como servidores públicos debemos tener conciencia de ello y dar un trato que permita al justiciable sentirse tratado no solo con respeto sino diligentemente en el órgano de que se trate pues esa apertura hará precisamente que ello se traduzca, a su vez, en un mejor y mayor acceso a la justicia.

¿Cuáles han sido los principales retos o desafíos en este primer año como Juez/Jueza de un Tribunal Laboral?

Considero que el reto más importante es el de cumplir el papel decisivo que nos toca en recuperar la confianza de la

sociedad en la justicia del trabajo, hacer efectivo el acceso a la justicia laboral.

Otro reto es que se respeten los derechos de todos para hacer realidad la justicia social que consagra nuestra Constitución, así como para brindar seguridad jurídica y certeza en beneficio de trabajadores y empleadores, el deber de asegurar que los procedimientos ante los Tribunales Laborales sean justos, equitativos y transparentes; cumplan con el debido proceso legal; no impliquen costos o plazos irrazonables. Y por último pero no menos importante, la inclusión de nuevas tecnologías, la utilización de nuevas plataformas. Hemos desahogado audiencias preliminares vía zoom, *en primer término, para facilitar el acceso a las partes, aunado a la presente pandemia SARS-CoV-2, evitando el contacto físico a quienes incluso se encuentran en grupos vulnerables (embarazadas, adultos mayores, etc.) para que no comparezcan en forma presencial ante el Tribunal, sino a través de estas herramientas, sin que con ello se paralicen los procedimientos.*

Platiquenos algún caso relevante en el que haya aplicado algún criterio novedoso.

Existen asuntos en los cuales las partes ofrecen pruebas documentales, cuando ello ocurre, este Tribunal desde que señala audiencia preliminar, les hace saber a las partes que de solo admitirse prueba documental se concentrara la audiencia de juicio en la audiencia preliminar, ello aun y cuando la Ley Federal del Trabajo no lo contempla, pues con los principios de concentración y economía procesal establecidos en el artículo 685 de la Ley Federal del

Trabajo, permite agilizar los trámites, pues ante pruebas documentales, sería ocioso retardar un procedimiento, dado que por su propia naturaleza se desahogan, dictándose sentencia en la misma audiencia preliminar y con ello se garantiza a los justiciables obtener una sentencia en el menor tiempo de lo establecido.

¿Cuáles son los cambios más importantes de la Reforma Laboral y cómo han beneficiado a la sociedad tabasqueña?

Los tres ejes principales de la reforma laboral son, en primer lugar, que se eliminan las juntas de conciliación y arbitraje para convertirse en tribunales laborales del poder judicial. En este caso se privilegia la conciliación obligatoria previa a juicio. En segundo punto, le otorgan a los miembros de cada sindicato la oportunidad de votar por sus dirigentes de manera personal, libre, directa y secreta; pero también tendrán el poder de aprobar, desaprobar y revisar contratos colectivos existentes, las autoridades laborales pertinentes podrán verificar que se cumpla con todos los procedimientos de democracia sindical; el Centro federal de conciliación y registro laboral, por su parte, será responsable del registro de sindicatos y depósitos de contratos colectivos de todo el país, así como conciliar a nivel federal o verificar procedimientos de democracia sindical. Por último, el Centro podrá expedir 'constancias de representatividad'. Se establece que el sindicato que pretenda firmar un contrato colectivo debe recibir una constancia de representatividad. Para lo anterior, se debe acreditar que representa por lo menos 30% de los trabajadores.

En caso de existir dos o más sindicatos, se hará una revisión para otorgar la constancia a quien tenga mayor representatividad, para los contratos ya vigentes, se extiende la legitimación donde deberán pasar por una consulta de los trabajadores, quienes decidirán si están de acuerdo o no con dichos contratos. Con ello se fortalece el Estado de Derecho y la negociación como medio privilegiado para la solución de conflictos, obstaculiza la corrupción y la extorsión, y agiliza los juicios sin menoscabo de los principios sociales del Derecho del Trabajo.

¿Cómo ha sido el proceso de transitar de una materia tradicional a la oralidad en materia laboral?

Dicha transición no se trató únicamente de la extinción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la consecuente creación de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación y de las entidades federativas. Debe concebirse también, como el momento preciso para establecer un sistema de juicios que haga efectivo el acceso a la justicia, basado en los principios de inmediación, concentración, publicidad, celeridad y gratuidad, a través de la técnica oral. De igual forma, es asumir el reto de romper ese “paradigma” en materia laboral, que los justiciables puedan palpar un resultado efectivo en sus procedimientos a través de la conclusión de un procedimiento, privilegiando la conciliación y de no ser posible que sus procedimientos concluyan en el menor tiempo posible, pues tradicionalmente concluían en 5 años o más; que las partes puedan ver una verdadera inmediación, dado que el propio juzgador es quien preside la audiencia preliminar y

la audiencia de juicio en la cual dictara sentencia.

¿Qué papel juega este nuevo modelo laboral en la reactivación económica del estado de Tabasco?

Al existir un verdadero diseño de contrato colectivo suscrito por la parte empleadora y sindicato, existe un diálogo real para mejorar las condiciones de trabajo y hacer uso racional de los recursos humanos para fortalecer las capacidades productivas del centro laboral y su competitividad en el mercado. Además que al privilegiarse la conciliación, como resultado se da la terminación rápida y efectiva del conflicto, lo que hace que el modelo económico del país tenga resultados positivos para el trabajador y las empresas sean reactivas económicamente al dar por terminado con prontitud un conflicto laboral y así recuperar los empleos perdidos. Una mejor justicia laboral –clara, transparente y predecible– que haga cumplir las leyes en beneficio de trabajadores y empresas es fundamental para la estabilidad económica y social.

“El reto más importante es el de cumplir el papel decisivo que nos toca en recuperar la confianza de la sociedad en la justicia del trabajo, hacer efectivo el acceso a la justicia laboral”

¿A qué Tratados y Convenios Internacionales se apegan el nuevo modelo laboral?

Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificado por México en septiembre de 2018. Capítulo 23 y Anexo 23-A del T-MEC en materia de libertad sindical y negociación colectiva, firmado por México, Estados Unidos y Canadá en noviembre de 2018. El Capítulo 23 (capítulo laboral) busca reafirmar los compromisos asumidos por los tres países en el marco de la **Declaración de 1998 de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo**, garantizar la efectiva implementación de los derechos laborales fundamentales en la legislación de cada Parte, y promover la transparencia en la aplicación de la legislación laboral. El Anexo 23-A (anexo laboral) sobre la representación de los trabajadores en la contratación colectiva, compromete a México a adoptar en su legislación una serie de medidas y principios relacionados con el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva. Además de ello fortalece la agenda de género y de protección de los Derechos Humanos laborales; dado que otorga gran importancia a la protección de las mujeres trabajadoras, igualdad de oportunidad y en un ambiente libre de violencia, incluyéndose once artículos en materia de género. Se reitera la protección de los menores cuando habiten en el centro de trabajo y otras protecciones siguiendo en parte los lineamientos del convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo. 

Francisco Paul Alvarado

JUEZ DEL TRIBUNAL LABORAL DE LA REGIÓN 2 CON SEDE EN CUNDUACÁN

ENTREVISTA: **Estefanía Priego Martínez** | FOTOGRAFÍA: **Gregorio Cano Sarao**



Uno de los objetivos del nuevo modelo laboral es que la mayoría de los conflictos entre empleadores y trabajadores sea resuelto por la vía de la Conciliación, ¿Se ha cumplido la meta en Tabasco durante este primer año?

Sí, en términos generales, porque la conciliación inicia con una etapa de pre conciliación ante el Centro de Conciliación Estatal conforme al artículo 684-B de la Ley Federal del Trabajo, que se traduce en **“antes de demandar tienes que conciliar”**, el cual ha sido un filtro muy importante en el nuevo sistema de justicia laboral, y debe de reconocerse que dicho organismo laboral ha hecho una ardua tarea de cumplir con el objetivo, pues ha reducido el cumulo de demandas laborales presentadas ante los Tribunales laborales, a pesar del incremento de los despidos con motivo de la pandemia SARCOV2 o COVID-19 y en donde los Tribunales Laborales por su parte de igual forma desde el auto de inicio o radicación de la demanda se les invita a las partes interesadas a retomar la conciliación e incluso en las audiencias preliminares y de juicio, que culminan en muchas de ellas mediante un convenio judicial e incluso hasta en el desistimiento de la demanda por mutuo acuerdo entre las partes, para arreglarse fuera de la vía jurisdiccional o por arreglarse de forma extrajudicial por así convenir a sus intereses.

¿Cuáles son las etapas del Procedimiento Laboral?

Hay una etapa prejudicial que es la "pre-conciliación", que se lleva ante el Centro de Conciliación Estatal o Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de conformidad con el artículo 684-B de la Ley Federal del Trabajo.

Una etapa judicial constituida por una **fase escrita y oral**, esta última integrada de una audiencia preliminar y una audiencia de juicio, conforme a los artículos 873 al 873-J de la Ley Federal del Trabajo

¿Ha recibido en su Tribunal algún procedimiento de Huelga y cuáles son sus etapas?

Sí, pero se ha declarado la incompetencia para conocer del procedimiento por ser la autoridad federal quien debe de dirimirlos.

Sin embargo, las etapas son: Demanda y emplazamiento a huelga (etapa inicial); contestación de demanda y conciliación (etapa de pre huelga); y el estallamiento a huelga. Lo anterior conforme a lo dispuesto de los artículos 920 al 937 de la Ley Federal del Trabajo.

¿Cuál es el tiempo máximo en que se han resuelto los asuntos?

Siete meses por dificultades de desahogo de probanzas que deben de efectuarse en otros Estados donde todavía no han dado inicio los Tribunales laborales.

¿Qué medidas ha tomado para evitar incurrir en malas prácticas en los procedimientos laborales? (Breve mención de algún caso).

Pláticas con el personal de la aplicación de los principios éticos que consagra

la Ley Orgánica del Poder Judicial en el Estado de Tabasco y las sanciones correspondientes; pláticas con los abogados, litigantes, representantes patronales y trabajadores, que comparecen al Tribunal laboral para que nos ayuden a cuidar y a vigilar para que en este nuevo sistema de justicia laboral no imperen las dádivas al personal de actuación y ninguna otra conducta similar.

¿Podría compartirnos algunas buenas prácticas implementadas en su Tribunal?

La reiteración del trabajo en equipo y por consiguiente el compañerismo para tener un ambiente de trabajo sano.

¿Cuáles han sido los principales retos o desafíos en este primer año como Juez/Jueza de un Tribunal Laboral?

La armonización de los principios procesales del derecho laboral consagrado en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en relación con los principios de legalidad, acceso a la justicia y derechos humanos consagrados en los artículos 1, 14, 16 y 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Platiquenos algún caso relevante en el que haya aplicado algún criterio novedoso.

En este nuevo sistema de justicia laboral, no hay ningún pronunciamiento de criterio por parte del máximo tribunal del país (SCJN); sin embargo, si se ha resuelto un asunto laboral en atención al principio de realidad sobre las formalidades de la prueba pericial documentoscópica, en donde se concluyó que la firma y huellas que obraban en la renuncia si procedían del puño y letra del trabajador; sin embargo estando en au-

diencia de juicio, que se presenta el trabajador porque no llegó a la audiencia preliminar, este tribunal laboral se percató que sus ojos estaban lastimados, por lo que al preguntarle al trabajador si estaba enfermo, manifestó que padecía de glaucoma; por lo que en el interrogatorio realizado al perito, este manifestó que en la realización de tomas de muestras de firmas, no eran espontáneas; por lo que el dictamen lo emitió con base a las firmas indubitables contenidas en otros documentos como recibos o comprobantes de CFDI, y credencial de elector; por lo que, atendiendo al principio de realidad, una persona enferma de glaucoma, no ocurre de un día para otro, sino que estamos hablando de por lo menos de un par de años, mínimo, y la empresa demandada sostenía que había firmado la renuncia a finales de noviembre del año dos mil veinte, y cuando se pretendió llevar a efecto la toma de muestras de firma habían transcurrido seis meses apenas, no era posible que hubiera firmado su renuncia voluntaria si le costaba firmar y aparte requería del servicio médico del IMSS, lo que se advertía que fue despedido por estar enfermo y le elaboraron la renuncia, porque el trabajador manifestó desde su demanda, que al ingresar a trabajar le habían hecho firmar documentos en blanco.

No habiendo más probanzas que analizar, porque el representante patronal había negado todo y confirmado la suscripción de la renuncia del actor y los testigos ofrecidos del actor, no fueron rendidos en ese sentido, por tanto en la demanda, contestación de demanda, réplica y contrarréplica, ambas partes omitieron hacer saber a

este tribunal laboral la enfermedad que padecía el actor.

¿Cuáles son los cambios más importantes de la Reforma Laboral y cómo han beneficiado a la sociedad tabasqueña?

Toda incidencia de personalidad, competencia, acumulación, excusa a excepción del de nulidad, se substancien inmediatamente en la audiencia preliminar tratándose de asuntos ordinarios y en los asuntos especiales mediante audiencias incidentales previas a la audiencia preliminar de acuerdo a los numerales 761 al 763 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

Sancionar los recursos e incidentes notoriamente improcedentes para obstruir el proceso laboral con multas que van de las 100 a 1000 UMA (Unidades de Medidas de Actualización) de conformidad con el quinto párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. Corroborar las inasistencias de las partes, y testigos al desahogo de la audiencia de juicio, mediante la exhibición del documento bajo protesta de decir verdad, su ratificación de firma y contenido de la documental y el cercioramiento inmediato que haga el actuario judicial al constituirse al domicilio donde se dice se encuentra convaliente o reposando el incompaciente; conforme al artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo.

El desahogo de la prueba pericial a cargo del perito oficial del Tribunal Laboral consagrado en el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo. Que la depuración del proceso y resolución de excepciones, desahogo de pruebas y alegatos, se realicen en audiencias orales (audiencia preliminar y de juicio).



Estos cambios importantes, han contribuido en que los procesos no se dilaten u obstaculicen y se cumpla con el principio que establece el artículo 17 constitucional, que es la justicia pronta, completa e imparcial.

¿Cómo ha sido el proceso de transitar de una materia tradicional a la oralidad en materia laboral?

Innovador, porque ha sido una mudanza por completo no solamente del proceso laboral, sino también en el ámbito de impartir justicia por Tribunales laborales, dependientes del Poder Judicial de la Federación y Poderes Judiciales de los Estados, en donde el personal integrante de dichos Tribunales laborales tienen una formación ética y algunos con carreras judiciales, seleccionados bajo un proceso de examen de oposición.

¿Qué papel juega este nuevo modelo laboral en la reactivación económica del estado de Tabasco?

En que las empresas patronales que se encuentren en el sistema de subcontratación se encuentren reguladas bajo un registro ante la Secretaría del Trabajo, con la finalidad de que el capital y producción, sea de forma directa entre la clase trabajadora y patronal, con la finalidad de que esa derrama de capital se refleje en las familias.

¿A qué Tratados y Convenios Internacionales se apega el nuevo modelo laboral?

A todos, no se puede citar uno solo porque sería dejar sin pies, brazos, manos o cabeza; todos en su conjunto integran el nuevo modelo de justicia laboral.

TÉRMINOS PROCESALES EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO, JUICIOS LABORALES



Para turnar la demanda al Tribunal correspondiente.



Para dictar el acuerdo de admisión en caso de que la demanda esté ajustada a derecho o se haya subsanado ésta.



Para subsanar las irregularidades que tuviera la demanda.



Para emplazar a la parte demandada una vez admitida la demanda.



Para dar contestación a la demanda, ofrecer pruebas y, de ser el caso, reconvenir.



Para verificar la audiencia de juicio en la que se dictará sentencia en caso de allanamiento.



Para que la parte actora desahogue la vista que se le dé con la contrarréplica de su contraparte.



Para que la parte demandada formule su contrarréplica y objete las pruebas que se hayan ofrecido con éste.



Para que la actora objete las pruebas de su contraparte, formule su réplica, y en su caso ofrezca prueba con relación a éstas.



Para dar contestación a la reconvenión, ofrecer y objetar pruebas.



Para celebrar la audiencia preliminar, una vez concluidos los plazos para formular réplica y contrarréplica.



Para la celebración de la audiencia de juicio, una vez que se haya emitido el acuerdo de admisión y/o desechamiento de pruebas.



Para celebrar la continuación de la audiencia de juicio en caso de que existiera prueba pendiente de desahogo.



Para emitir la sentencia, una vez concluida la audiencia de juicio.

Los términos comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efectos la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.

Para computar los términos, los meses se tendrán de 30 días naturales; y los días hábiles se considerarán de 24 horas naturales, contados de las 24 a las 24 horas.

Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía.

Para mayor información, consulta:
www.tsj-tabasco.gob.mx

Ley Federal del Trabajo Reforma 1° de mayo de 2019
COMISIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL
Poder Judicial del Estado de Tabasco

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"



Conciliación Laboral:

Vía para alcanzar el Derecho Humano a la Justicia

Isi Verónica Lara Andrade *

El presente artículo pretende de manera concreta abordar la Conciliación Laboral como un medio de acceso a la justicia como Derecho humano, por lo cual se analiza cómo la reforma del 24 de febrero de 2017 en materia de Justicia laboral describe un nuevo derecho laboral sustantivo y procesal. Es el inicio de una nueva historia de la justicia social en nuestro país, en la cual el estado de Tabasco forma parte de la primera etapa de su implementación, que se construye con tres ejes

principales: El Nuevo Sistema de Justicia laboral, la creación de los Tribunales laborales y la Resolución de conflictos laborales por medio de la conciliación prejudicial, pero aperturando la posibilidad de que aún en etapa judicial las partes puedan acceder a este medio de solución de controversias. De igual manera, se presentan estadísticas de los resultados obtenidos en el Centro de Conciliación Laboral y en el Tribunal Laboral, desde su implementación en el Estado de Tabasco.

*Conciliación laboral,
acceso a la
justicia efectiva*

Los métodos de resolución de controversias en nuestro país cada día gozan de mayor auge. Las diversas instituciones en materia de procuración y administración de justicia trabajan para que las personas decidan resolver sus conflictos con la guía de un tercero, ya sea en Conciliación o Mediación según el caso y materia específica.



* Licenciada en Derecho por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT); Maestra en Derecho Penal y Pos graduada en Mediación y Ciudadanía por la misma universidad. Doctora en Métodos de Resolución de Conflictos y Derechos Humanos, PNPC, CONACYT. Dentro de la función pública ha ejercido como Consejera Estatal de la Comisión de Derechos Humanos; titular del Centro Estatal de Prevención Social del Delito y Participación Ciudadana (Cenepred), y actualmente se desempeña como Consejera de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Tabasco. Fue catedrática en su Alma Mater así como Directora del Centro de Estudios de Derechos Humanos en la Comisión Estatal de Derechos Humanos y Coordinadora de Difusión Cultural y Extensión de la División Académica de Ciencias Sociales de la UJAT. **ORCID 0000-0003-2551-6372**

En México, el Artículo 17 de la Constitución Política Mexicana cumple con el derecho humano al acceso de justicia efectiva a través de los medios de solución de conflictos, en el ámbito local la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco lo contempla en su Artículo 56. En el caso de la Conciliación laboral, con la reforma a la Constitución Federal del 24 de febrero del 2017 y del 1º de mayo de 2017 a la Ley Federal del Trabajo, se le da un mayor realce dándole un carácter cotidiano, en los Centros de Conciliación Laboral todos los días se llevan un número importante de conciliaciones, de igual manera, no existe impedimento para llevarse aún en la etapa judicializada ante los Tribunales Laborales de los Poderes Judiciales, en donde la voluntad de las partes, apoyados del conciliador determinan el resultado y fin del juicio laboral.

Con la Conciliación Laboral se privilegia el derecho humano a la cultura de paz, tanto en la fase conciliatoria prejudicial como en la judicial. Fomentar la cultura de paz basada en el respeto y el reconocimiento de los demás, es pilar fundamental de esta reforma. La cultura de paz se logra con la capacidad de decisión, de resolver problemas, gestionando los propios conflictos y llegar a acuerdos satisfactorios.

La reforma busca recuperar los principios sociales del derecho del trabajo como una exigencia impostegable para la paz y el progreso, además de cumplir con los diversos tratados internacionales firmados y ratificados por México. Como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que formula políticas y programas internacionales para promover los derechos humanos, mejorar las condiciones de

trabajo y de vida, y aumentar las oportunidades de empleo. La OIT está encargada de la promoción de la justicia laboral y de los derechos humanos, persiguiendo su misión fundadora que es la justicia social, esencial para la paz universal y permanente.

Mientras la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sostuvo que dentro de las obligaciones que los Estados deben adoptar, se encuentra la necesidad de garantizar el derecho a la estabilidad laboral, con mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de los derechos laborales.

Esta reforma también cumple el objetivo 16 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 (ODS), el cual cita de manera textual "las naciones deben centrarse en la promoción de sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, la provisión de acceso a la justicia para todos y la construcción de instituciones responsables y eficaces a todos los niveles".

En el ámbito de derecho interno se considera la reforma constitucional del 2017 la más importante con respecto a la justicia social y laboral del último siglo, las autoridades laborales y conciliatorias funcionan de diferente manera, pero en un mismo sentido favoreciendo la estabilidad social, justicia laboral y el bienestar de la sociedad. De acuerdo a las políticas de los gobiernos federal y estatal, la seguridad social y laboral debe consolidarse, al ser inseparable del crecimiento económico que necesita nuestro país y nuestro Estado, así como la dignificación de los trabajadores y patrones.

En cumplimiento a esta justicia laboral que busca afianzar la estabilidad social, el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fracción XX, prevé un medio de solución de conflictos, señalando que "...la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La Ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución."

Procedimiento en materia laboral

El procedimiento ordinario en materia laboral consta de dos etapas:

1. Instancia conciliadora previa, obligatoria y ajena de los órganos impartidores de justicia
2. Competencia jurisdiccional asignada a los nuevos tribunales laborales, de aquellos asuntos que no logren conciliarse

La instancia conciliatoria es de carácter obligatorio, previo a cualquier acción ante los tribunales, sin embargo, quedan exceptuados de agotar esta instancia en aquellos conflictos relativos a:

- Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, género, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social, acoso u hostigamiento sexual
- Designación de beneficiario por muerte
- Prestaciones de seguridad social
- Tutela de derechos de carácter laboral vinculados con libertad de asociación, libertad sindical, reconocimiento

to efectivo de negociación colectiva, trata laboral, trabajo forzoso y obligatorio, así como trabajo infantil

- Disputa de la titularidad de contratos colectivos o contrato ley
- Impugnación de los estatutos de los sindicatos y su modificación

La etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria como lo señala el artículo 123 en su fracción XX, descrito en párrafos anteriores. Las audiencias que sean posteriores se realizarán con el acuerdo de las partes ó bajo el supuesto de no comparecencia de la parte citada a la primera audiencia.

Esta buena práctica se deja ver en los resultados positivos que se han obtenido desde su implementación el 18 de noviembre del 2020, en el Estado de Tabasco, como lo muestran las siguientes tablas.

Convenios realizados desde el 18 de noviembre del 2020, por el Centro de Conciliación Laboral	
Solicitudes de conciliación admitidas	13,190
Solicitudes archivadas por falta de interés del solicitante	113
Incompetencia remitidas al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	16
Convenios de conciliación	5,221
Constancias de no conciliación	1,291
Total asuntos concluidos	7,406

Tabla 1. Estadística del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco, 2020-2021

Con respecto a la competencia jurisdiccional de los Tribunales Laborales,

si las partes aún quieren conciliar, como lo señala el Protocolo de Audiencia de Juicio del Poder Judicial del Estado en la exhortación a las partes para conciliar, el juez (a) debe de exhortar a las partes para que lleguen a un acuerdo conciliatorio (artículos 685, 774 Bis, 873-K de la Ley Federal del Trabajo), se les debe explicar en que consiste la conciliación, en el caso que lleguen a un acuerdo, se procederá a la celebración de un convenio, mismo que pondrá fin al juicio.

Para ello se procede a suspender la grabación y se invita a las partes a trasladarse a la sala conciliatoria que se encuentra en las instalaciones del Tribunal. Esta sesión conciliatoria deberá observar los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Al llegar las partes a un acuerdo se reanuda la grabación y el o la juez, aprobará el Convenio, siempre y cuando no vulnere derechos humanos y laborales.

En muchas ocasiones las partes deciden conciliar, como se puede apreciar en los resultados obtenidos en los Tribunales Laborales:

Concepto	Total
Demandas radicadas	1,025
Sentencias emitidas	142
Convenios de conciliación	134
Desistimiento	52

Tabla 2. Datos proporcionado por el Tribunal Laboral del Estado de Tabasco. (18 de noviembre de 2020 al 30 de septiembre 2021)

Número de convenios	
Tribunales	Total
Región Centro	113
Región Cunduacán	16
Región Macuspana	5
Total del mes	134

Tabla 3. Datos proporcionado por el Tribunal Laboral del Estado de Tabasco. (18 de noviembre de 2020 al 30 de septiembre 2021)

En la Tabla 2, se aprecian los números totales de resoluciones por conciliación los cuales han aumentado y representan el 13% de las demandas radicadas, mientras que las sentencias representan un 14%. De los 246 juicios concluidos, el 51% se han determinado por sentencia, mientras que un 49% se han concluido por conciliación.

Conclusión

La reforma en materia laboral del 2017 trae consigo un cambio de visión en el cumplimiento del derecho humano al acceso a la justicia, a la cultura de paz, apoyándose de los medios de resolución de conflictos, como es la Conciliación, conociendo los conflictos laborales entre las personas trabajadoras y patrones, para lograr un acuerdo que sea satisfactorio para ambas partes. El éxito de la reforma laboral, evidenciado en los números mostrados, se debe al extraordinario trabajo efectuado por el Centro de Conciliación Laboral y por el Tribunal Laboral del Poder Judicial del Estado de Tabasco. 

“De acuerdo a las políticas de los gobiernos federal y estatal, la seguridad social y laboral debe consolidarse, al ser inseparable del crecimiento económico que necesita nuestro país y nuestro Estado, así como la dignificación de los trabajadores y patrones.”



LA REFORMA LABORAL EN TABASCO

10 PUNTOS IMPORTANTES



1 Creación de Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial

Les corresponderá conocer y resolver de las diferencias o conflictos entre trabajadores y empleadores, en términos de la fracción XX, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2 Creación de Centros de Conciliación Laboral

Serán los organismos descentralizados de la administración pública estatal encargados de la conciliación previa a la demanda jurisdiccional.

3 Procedimiento previo de conciliación

Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y empleadores deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente, cuyo proceso no deberá exceder de 45 días.

4 Juicios predominantemente orales

Las audiencias serán públicas, estarán presididas por un juez (a) y se registrarán, entre otros, por los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad y concentración.

5 Nace la figura del Secretario (a) Instructor (a)

La fase escrita del procedimiento estará en su mayoría a cargo de este funcionario judicial.

6 Selección de personal por concursos de oposición

El personal de los Tribunales Laborales será seleccionado por concursos de oposición.

7 Fase escrita y predominantemente oral de los procedimientos

Los procedimientos constarán de una fase escrita a cargo de un secretario (a) instructor (a) y una fase predominantemente oral a cargo de un juez (a).

8 Actuaciones judiciales ajustadas a los principios de la función judicial

En su actuación los jueces (as) y secretarios (as) instructores (as) se sujetarán a los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

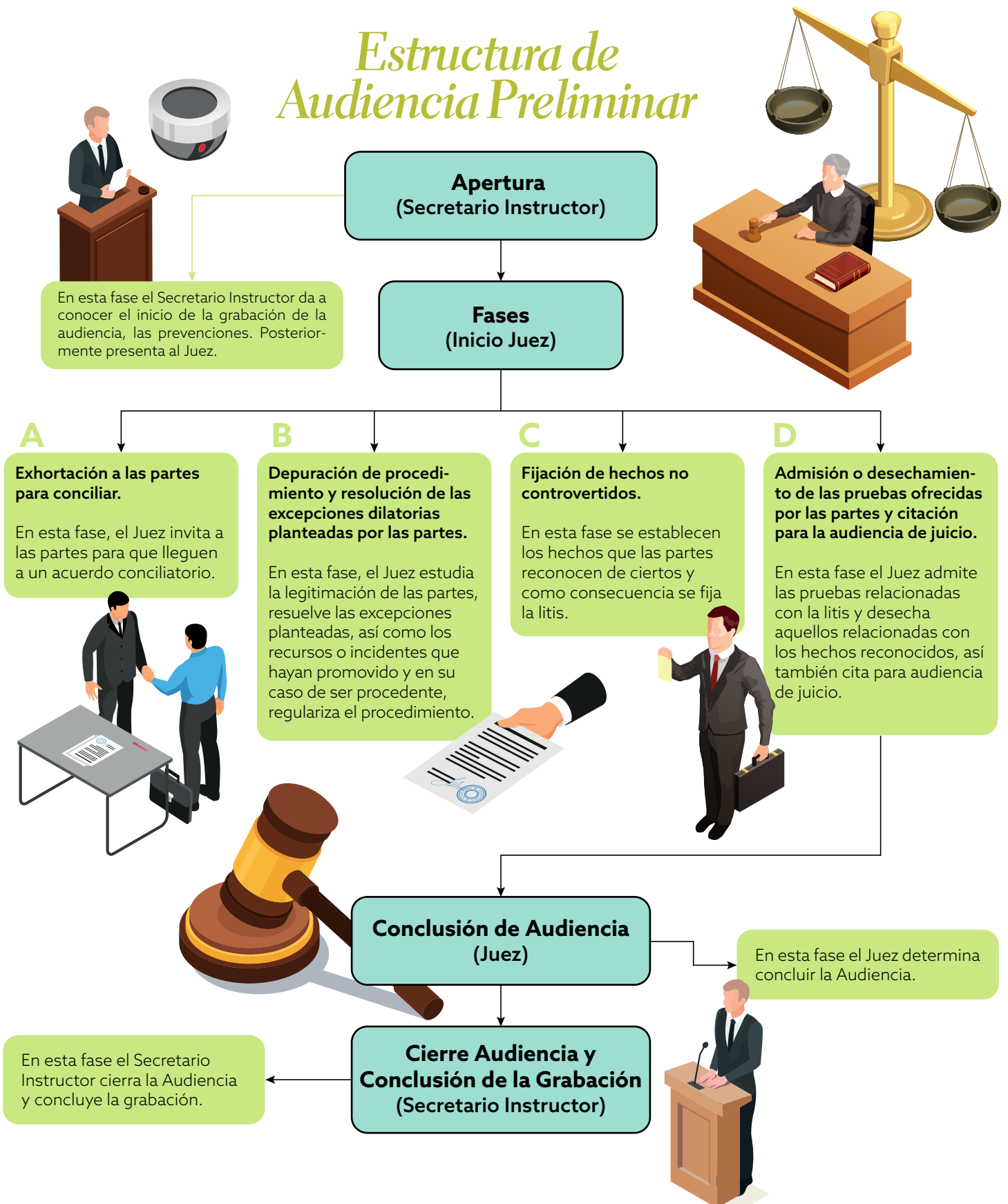
9 Aplicación de la perspectiva de género en los procedimientos.

Deberá aplicarse la perspectiva de género.

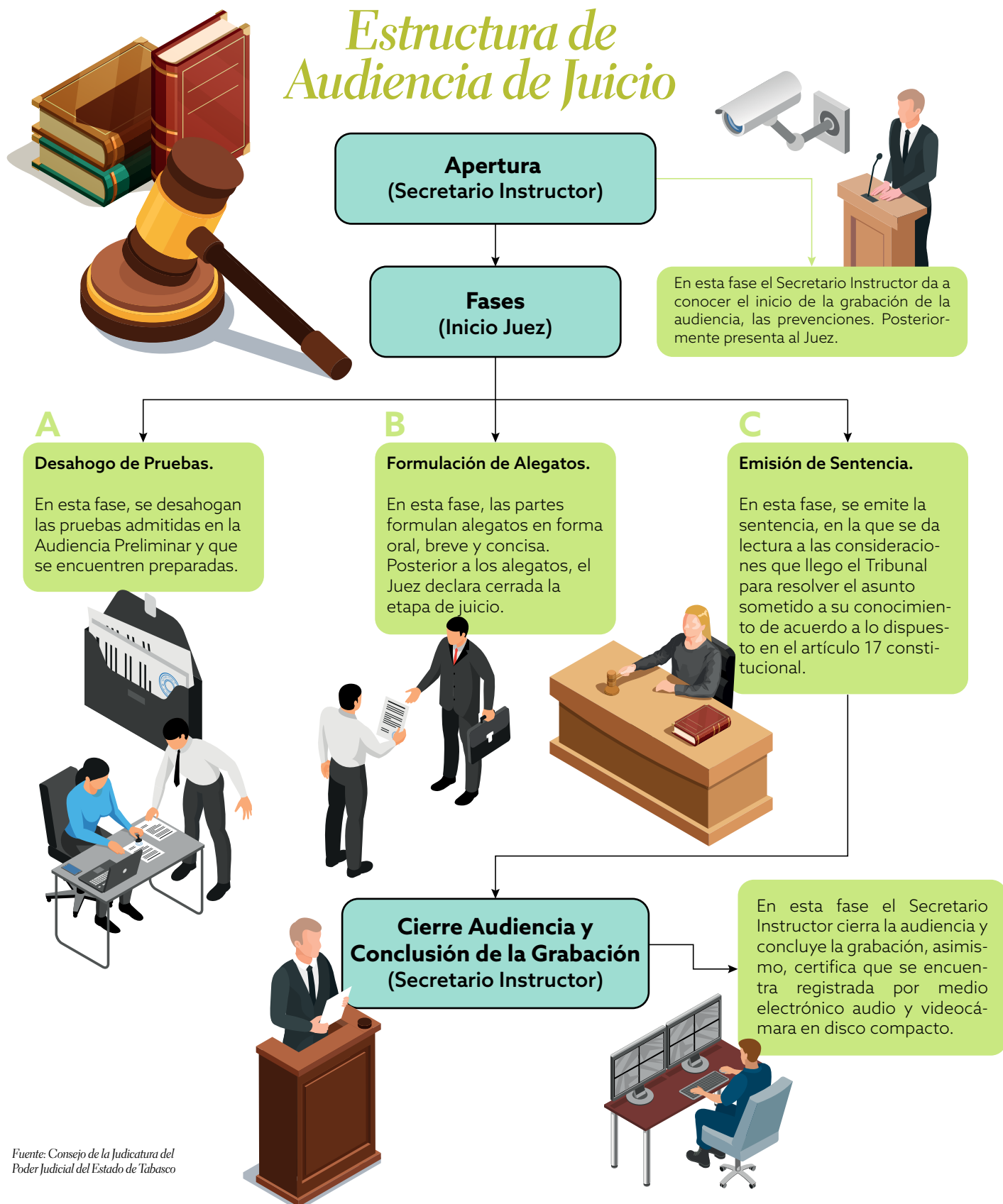
10 Notificaciones y exhortos por vía electrónica

Para agilizar las notificaciones podrán realizarse por buzón electrónico y se implementa el exhorto electrónico.

Estructura de Audiencia Preliminar



Estructura de Audiencia de Juicio



Alejandro Román Sánchez Pérez

SECRETARIO INSTRUCTOR
DEL TRIBUNAL LABORAL
REGIÓN II (CUNDUACÁN)

ENTREVISTA: **Estefanía Priego Martínez**

FOTOGRAFÍA: **Gregorio Cano Sarao**



Licenciado en Derecho por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT). Maestro en Administración de Justicia por la misma universidad. Postgrado en Mediación Mercantil, impartido por el Instituto de Formación Continua de la Universidad de Barcelona, España. Estudió el Diplomado en "Derecho Constitucional y Amparo" y en "Réplica Del Programa Nacional De Capacitación Para Jueces Del Proceso Oral Mercantil". Asimismo, participó en los talleres "Capacitación en Juicios Orales Mercantiles", "Sensibi-

lización del Nuevo Sistema de Justicia Laboral" y Taller de Proceso Laboral. Tomó el curso "Actualización Sobre la Reforma en Materia de Justicia Laboral".

Posee una amplia experiencia laboral (22 años) dentro del Poder Judicial del estado de Tabasco, donde se ha desempeñado como Actuario Judicial, Secretario Judicial, Conciliador Judicial, Auxiliar de Magistrado, Juez de Paz y actualmente como Secretario Instructor adscrito al Tribunal Laboral de la Región II con sede en el municipio de Cunduacán, Tabasco.

¿Cuáles son las funciones que desempeña como Secretario Instructor en el Tribunal Laboral?

Las funciones que desempeño van desde las jurisdiccionales hasta las administrativas. En las jurisdiccionales y de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, se llevan a cabo tanto en la fase escrita como en la fase oral. En cuanto hace a la fase escrita, el Secretario Instructor dicta los acuerdos relativos a la etapa escrita del procedimiento laboral, hasta antes de la audiencia preliminar, por ejemplo, decretar providencias caute-

lares que en su caso procedan, entre ellas, el requerimiento al patrón para que se abstenga de dar de baja a la trabajadora embarazada de la Institución de Seguridad Social; admitir o prevenir la demanda, en su caso subsanarla. En la fase oral las funciones radican esencialmente en la participación de las audiencias. En las funciones administrativas y conforme a la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Tabasco, vigilar que la conducta del personal se ajuste a lo dispuesto en dicha ley, Código de Ética y Reglamento Interior del Poder Judicial, dar vista al Consejo de la Judicatura de las faltas administrativas cometidas por el personal, despachar exhortos, requisitorias, revisar el estatus de los expedientes, proponer la capacitación y adiestramiento del personal, entre otras más.

¿Cuál es su participación en las audiencias?

Hacer constar oralmente el registro, la fecha, hora, lugar de las audiencias, las personas que intervendrán, la protesta de ley a las partes, de que se conducirán con

verdad, con el apercibimiento a quienes declaren con falsedad, darles a conocer a las partes que su participación en las audiencias será en forma oral, certificación de haber concluido el desahogo de las pruebas, algunas otras más que tienen que ver con el desahogo de las pruebas.

¿Qué asuntos le corresponden conocer en el ámbito de su competencia?

De acuerdo al artículo 123, apartado A, fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 529, 698 Ley Federal del Trabajo y 67 Bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Tabasco, conocemos de los conflictos entre trabajadores y patrones que se susciten dentro de nuestra jurisdicción y que no sean de competencia federal, entre los que destacan, procedimientos ordinarios, especiales de declaración de beneficiario, para procesales o voluntarios y huelga.

¿Qué medidas ha implementado para asegurar que los servidores judiciales cumplan con el Código de Ética así como con las funciones que se les asignan?

Primero, se ha invitado a todo el personal a que analice el Código de Ética. Posteriormente con la finalidad de comprender y llevar a la práctica los principios, valores y reglas de integridad contemplados en dicho ordenamiento, se han llevado a cabo reuniones periódicas de concientización.

¿Se ha logrado que los asuntos se tramiten dentro de los términos establecidos por la ley?

Hasta el momento si, y para poder alcanzar este propósito el personal del Tribunal ha puesto todo el esfuerzo y dedicación posible para que todos los asuntos sometidos a nuestro conocimiento concluyan dentro de los términos previstos por la ley. Desde luego, parte importante en la consecución de esta finalidad, ha sido el apoyo mostrado por el Tribunal Superior de Justicia, dirigido por el Magistrado Presidente Don Enrique Priego Oropeza, al poder contar con las capacitaciones adecuadas, talleres, cursos, los equipos disponibles, las herramientas tecnológicas y el material necesario. 



ROSA GUADALUPE GÓMEZ BUSTILLO

JEFA DE UNIDAD DE CAUSA ADSCRITA A TRIBUNAL LABORAL REGIÓN II (CUNDUACÁN)

ENTREVISTA: **Estefanía Priego Martínez** | FOTOGRAFÍA: **Gregorio Cano Sarao**



¿Cuáles son sus funciones dentro del Tribunal Laboral como Jefa de Unidad de Causa?

Registrar en el sistema de gestión los asuntos iniciados, asignarles el número de expediente y mantener actualizado aquellos acordes con el estatus procesal; dar cuenta de las promociones, correspondencia, escritos o documentos recibidos que se encuentren relacionados con los expedientes a nuestro cargo a efecto de proveerlas en tiempo y forma. De igual manera, revisar diariamente el sistema de gestión y correo electrónico institucional a fin de verificar si existe alguna comunicación oficial por esos medios; tramitar y llevar el registro y control de los juicios de amparo que se promuevan contra las resoluciones dictadas por el Tribunal; administrar el registro de los convenios derivados de las conciliaciones celebradas en sede judicial; revisar que los expedientes cuenten con todos los documentos que deben integrarlo, que las actuaciones ordenadas se encuentren debidamente requisitadas. También es de mi competencia turnar al notificador o notificadora con prontitud los acuerdos, oficios o resoluciones, en el sistema de gestión para que efectúe las notificaciones en los términos establecidos por la Ley y

verificar que el notificador o notificadora haya llevado a cabo, en tiempo y forma las notificaciones; administrar con la Secretaria o Secretario Instructor la agenda de la Jueza o Juez, a fin de realizar el registro de las audiencias ordenadas en los asuntos de mi competencia y coordinarme al respecto con la Jefa o Jefe de Unidad de Sala:

- a) Constatar que la Jueza o Juez tenga preparados los expedientes en los que deberá presidir audiencias.
- b) Comunicar a la Jefa o Jefe de Unidad de Sala con la debida anticipación la agenda de audiencias acordadas.

¿Cuál ha sido la aceptación de los usuarios al nuevo sistema laboral?

En el caso particular del Tribunal en el cual desempeño mis funciones diarias, la aceptación ha sido muy buena debido a que los usuarios están contentos ya que las notificaciones se puedan realizar a través de medios electrónicos, lo que hace más fácil y rápida la comunicación. Refieren sentirse muy bien al momento de llegar a realizar algún trámite, puesto que las instalaciones son muy cómodas, el trato del personal es con respeto y de manera educada (distinto al trato que tenían en las juntas),

además que las promociones y escritos se están acordando en los plazos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, lo que hace que la duración del juicio ante nosotros sea más rápido porque que un expediente se puede resolver en cuatro o cinco meses, a diferencia de las juntas que llevaban litigando los asuntos muchos años.

¿Cuáles son los retos de la fase escrita, ya que en este nuevo modelo predomina la oralidad?

Considero que el reto más importante de esta etapa es hacer que los abogados entiendan y comprendan que deben ser claros y precisos en sus peticiones, así como en el señalamiento de las empresas y personas físicas a las cuales demandan, de igual manera en el domicilio que proporcionan dentro del área de residencia de este Tribunal, ya que eso evitará el tener que girar oficios, exhortos o cualquier otro tipo de documento que haga que el procedimiento en esta etapa se prolongue, y que el expediente se transforme en una enciclopedia con información que no es sustantiva para el caso en específico, puesto que, lo que se pretende prevenir es tener expedientes voluminosos de muchísimos tomos.

¿Considera que se ha cumplido con los plazos y términos establecidos en la ley para abreviar los procedimientos judiciales laborales?

Sí, porque el personal que integramos los Tribunales Laborales fuimos capacitados con la tarea de vigilar que los procedimientos que se ventilaran ante nuestros respectivos Juzgados se tramitaran con estricto apego a la Ley Federal del Trabajo y normas aplicables al caso en concreto, vigilando siempre la aplicación de normas, convenios y tratados internacionales.

¿Qué área de oportunidades ha encontrado en el nuevo sistema laboral?

Es un sistema netamente social, lo que hace que tengas que consultar no solo la Ley Federal del Trabajo, sino diversos tratados y convenios tanto en materia laboral como en Derechos humanos (temas de equidad de género, trato igualitario a personas con discapacidad, grupos vulnerables, etc.), lo que permite que tus conocimientos crezcan exponencialmente. Existe capacitación constante, y oportunidades de ascenso a corto y mediano plazo, dado que existen exámenes de oposición de manera constante, lo que nos incentiva a estar estudiando. 



El Juez Francisco Paul Alvarado llevando a efecto una audiencia preliminar en el Tribunal Laboral ubicado en Cunduacán.

A propósito de la Conciliación¹ en Sede Judicial en materia laboral

José Lara Benavides *



Como era de esperarse, la Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral de 2017, así como su regulación mediante la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019, trajeron una serie de interrogantes por parte de los operadores jurídicos en relación con la forma en que se materializaría en la práctica; y si bien, algunas de las interrogantes se han resuelto mediante la labor cotidiana de los tribunales, otras siguen generando inquietud.

Entre estos últimos cuestionamientos que han surgido en foros de las redes sociales y cursos, se encuentran los relacionados con la conciliación de los asuntos en sede judicial; tema que se ha retomado con motivo del inicio de funciones de los tribunales laborales pertenecientes a la segunda etapa de la implementación en Aguascalientes, Baja California, Colima, Guanajuato,

Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz, así como en Hidalgo a nivel local, y Baja California Sur y Guerrero a nivel federal.

Entre las interrogantes más recurrentes se encuentran: ¿Es jurídicamente válido que los tribunales laborales concilien? ¿Los jueces laborales están facultados para llevar a cabo la conciliación o debe ser algún otro funcionario? ¿Debería existir un conciliador adscrito a los tribunales laborales para llevar a cabo la conciliación?

Sería pretensioso de nuestra parte tratar de contestar a las preguntas anteriores, pues será la propia práctica judicial y los criterios jurisprudenciales que en su momento establezcan los tribunales federales, los que definirán estas cuestiones; sin embargo, consideramos que nuestro punto de vista al respecto podría resultar de alguna

forma útil para quienes tienen esas inquietudes.

En principio, debemos partir del hecho de que en el Estado de Tabasco la conciliación realizada por funcionarios judiciales de los tribunales laborales (incluida la persona juzgadora) es una realidad que ha generado buenos resultados, pues hasta la segunda semana del mes octubre, han concluido ciento cuarenta y cuatro asuntos por la vía de la conciliación de un total de un mil ochenta y siete expedientes con demanda admitida, lo que pone de manifiesto la eficacia de esta vía de solución a los conflictos.

Ahora, para establecer el sustento jurídico formal de esta actividad en sede judicial, debemos partir del artículo 17 Constitucional, que en lo conducente dispone que las leyes preverán mecanismos alternativos de solución

1 En el presente trabajo se utilizará el término "conciliación" conforme se aplica en la Ley Federal del Trabajo, aunque en sentido estricto pudiera tratarse de una mediación, tomando como diferencia entre estos conceptos la posibilidad de que el facilitador ofrezca o no propuestas de solución; en el entendido de que lo anterior constituye una clasificación simplista de estas figuras tan relevantes.



* Licenciado en Derecho por la Universidad Veracruzana; Maestría en Derecho Laboral por la Universidad Popular Autónoma de Veracruz. Miembro de la primera generación del curso "Especialización sobre la Reforma en Materia de Justicia Laboral", impartido por el Poder Judicial de la Federación. Desde el 18 de noviembre de 2020 es Juez del Tribunal Laboral de la Región III, con sede en Macuspana, Tabasco.



“Uno de los pilares sobre los que descansa la reforma en materia de justicia laboral es precisamente la conciliación, pero una conciliación efectiva, que evite que los tribunales laborales se congestionen con asuntos que bien pudieron resolverse mediante esa vía”

de controversias; sin que exista alguna otra disposición constitucional que especifique si esta labor puede realizarse por los tribunales laborales dentro de los procedimientos de los que conocen². Debido a ello, debe acudir a la legislación ordinaria para poder determinar si existe alguna disposición en relación con el tema que nos ocupa.

Al respecto, hasta antes de las reformas de 2019, la Ley Federal del Trabajo contemplaba una fase de conciliación dentro de las audiencias de ley en los procedimientos ordinarios y especiales³; pero a partir de las reformas constitucionales y legales que se implementaron en el actual sistema, dicha etapa ya no se prevé dentro de los referidos procedimientos.

En este punto conviene resaltar que uno de los pilares sobre los que descansa la reforma en materia de justicia laboral es precisamente la conciliación, pero una conciliación efectiva, que evite que los tribunales laborales se congestionen con asuntos que bien

podieron resolverse mediante esa vía; pues una de las razones por las que el anterior sistema declinó fue que la conciliación se redujo a un trámite mecanizado, sin tomar en consideración la especificidad de cada asunto⁴. Por ello, en el actual sistema la conciliación se encargó a un organismo especializado, que en el ámbito federal es el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, mientras que en el fuero común corresponde a los Centros de Conciliación en cada entidad federativa.

Ahora bien, la existencia de dichos entes conciliadores no significa que los tribunales laborales no puedan intentar válidamente la resolución de los conflictos por la vía conciliatoria; aunque para ello deba realizar una lectura integral de las normas procesales que sobre ese tema se encuentran en la Ley Federal del Trabajo.

Así, el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo (ubicado dentro del capítulo relativo a los Principios Procesales) dispone que el proceso laboral será

predominantemente oral y conciliatorio, además de que los tribunales deberán garantizar el cumplimiento de tales principios y condiciones; mientras que el numeral 774 Bis de la ley en cita prevé que, en cualquier estado del procedimiento, las partes podrán, mediante la conciliación, celebrar un convenio que ponga fin al juicio.

Con lo anterior no puede definirse con claridad el alcance de la actividad conciliadora de los funcionarios de los tribunales laborales, salvo que deberán garantizar su cumplimiento; por lo que debemos avanzar en el texto legal hasta la regulación del procedimiento ordinario, en el artículo 873-K, que en su segundo párrafo prevé que el juez debe asumir un desempeño proactivo, en el que impulse permanentemente el procedimiento, evitando que las deficiencias o inconsistencias formales cometidas durante su desarrollo trasciendan en perjuicio de las partes provocando su dilación a futuro, por lo que de advertirlas podrá subsanarlas; y en su parte final

² Cabe mencionar que en otros procedimientos, como el oral mercantil, se prevé de forma expresa la conciliación realizada por la persona juzgadora.

³ Artículos 875, 876 y 893 de la Ley Federal del Trabajo en su texto anterior a las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación de 1 de mayo de 2019.

⁴ Lo expuesto no quiere decir que la responsabilidad de que la conciliación no funcionara del modo esperado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje sea culpa de sus funcionarios, pues consideramos que fue el resultado de múltiples factores cuya enumeración escapa a la finalidad del presente trabajo.

dispone que en todo momento se fomentará la conciliación como la vía privilegiada para la solución del conflicto.

Hasta este punto sólo podríamos establecer que los funcionarios de los tribunales laborales actuarán como fomentadores para que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio, pero sin que aún puedan definirse los alcances de dicha actividad.

Es hasta la regulación de los procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica que ya podemos vislumbrar alguna facultad específica de los órganos judiciales laborales relacionada con la conciliación, en los artículos 901 y 906, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, los que establecen que, ante todo, deberá procurarse que las partes lleguen a un convenio por la vía conciliatoria, en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto; y que en la audiencia de ley, tras escuchar las alegaciones de las partes, el tribunal las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio, para lo cual, los miembros del órgano judicial podrán hacer las sugerencias que consideren convenientes para el arreglo del conflicto.

Sólo más adelante, en los artículos 921 Bis y 926 de la ley laboral, que forman parte de la regulación del procedimiento de huelga, se prevé expresamente una audiencia de conciliación antes del paro de labores, en la que incluso podrá intervenir un funcionario del Centro de Conciliación competente para procurar avenir a las partes, organismo que también podrá asignar

conciliadores ante el tribunal; pero en dicha audiencia no deberá hacerse declaración alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

De los dos últimos párrafos relacionados con los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica y con el procedimiento de Huelga, consideramos que podemos obtener la facultad de los tribunales laborales para efectuar labores más allá del mero fomento a la conciliación, sino incluso poder intervenir de una manera más activa con el fin de llegar a un avenimiento entre las partes; si bien en el procedimiento de Huelga se dispone que en la audiencia de conciliación no podrá emitirse alguna declaración que prejuzgue sobre la existencia o justificación del movimiento, lo que permite concluir que, fuera de tales supuestos, el tribunal podrá hacer manifestaciones tendentes a lograr la conciliación, claro está, sin incurrir en alguna falta a la imparcialidad u objetividad que siempre deben respetarse.

Debemos recordar que los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica tienen como objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la propia legislación laboral prevea otro procedimiento⁴; mientras que el procedimiento de Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores con finalidades tan importantes como la obtención del equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo

con los del capital; la firma o revisión de los contratos colectivos de trabajo o contratos ley, así como exigir su cumplimiento en caso de haber sido violados; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, así como la revisión salarial y apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los fines anteriores⁵.

De lo anterior es dable concluir que si en procedimientos tan trascendentes para los trabajadores como son los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica y la Huelga, es posible la participación activa de los tribunales laborales para lograr la conciliación; con mayor razón puede hacerse en los conflictos de naturaleza individual tramitados en las vías ordinaria o especial, siempre y cuando la conciliación no sea una imposición y la naturaleza de los derechos que se aleguen transgredidos lo permita.

De igual forma creemos que la labor conciliadora puede realizarse por cualquier miembro de los tribunales laborales, incluida la persona juzgadora, pero siempre debe tenerse presente que esta labor amerita sumo cuidado, con el fin de no afectar la imparcialidad y objetividad que debe guardar todo órgano jurisdiccional; además de que, de suyo, la conciliación requiere una especial sensibilidad a fin de poder establecer la esencia del conflicto, el ánimo de las partes, los posibles puntos de acuerdo y de conflicto, así como dirigir las pláticas conciliatorias, entre otros muchos aspectos, que sin lugar a dudas permite calificar a esta labor como un arte, por lo que sirva la presente como un reconocimiento para aquellas

4 Artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo.

5 Artículos 440, 443 y 450 de la Ley Federal del Trabajo.

6 Previstas en el artículo 685-Ter de la Ley Federal del Trabajo.

personas que la realizan de forma especializada y que ayudan a consolidar la cultura de la paz.

Ahora bien, creemos que cuando la conciliación se lleva a cabo por la jueza o el juez, esto resulta benéfico para llegar a un avenimiento entre las partes, debido al respeto que infunde, pues tienen la noción de que se trata de una persona conocedora de la materia y que dentro de ese marco realizará sus sugerencias, contestará y resolverá las preguntas e inquietudes de las partes; además, tendrán la certeza de que su asunto es tomado con la seriedad e importancia debida, lo que les generará confianza.

Es por ello que no compartimos la idea de que la presencia de las personas juzgadoras en las pláticas conciliatorias les resta autoridad y respeto, al ponerlos en un plano de igualdad con las partes; en efecto, disentimos de lo anterior porque en estas diligencias la participación de las juezas y jueces deberá ser prudente y apegada a derecho, lo que debe serles natural, pues lo mismo deberán hacer en cada una de sus actuaciones; aunado a que cuenta con las medidas disciplinarias previstas en la ley laboral, en caso de que exista alguna conducta que así lo amerite; además de que será la propia conducta de la persona juzgadora, mediante el uso de una comunicación adecuada, respetuosa, razonada, sensible y ajustada a derecho, lo que generará la atención y el respeto.

A pesar de lo anterior, no podemos soslayar que por las cargas de trabajo de los tribunales, en ocasiones no sea posible la participación de las personas juzgadoras en la conciliación, lo que lleva a que será algún otro miembro del tribunal laboral quien la lleve a cabo.

“El Magistrado Enrique Priego Oropeza, Presidente del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Tabasco, ha insistido en que todo las personas integrantes de los tribunales laborales reciban capacitación en la aplicación de los Medios Alternos de Solución de Conflictos, en particular, la conciliación a la que se refiere la Ley Federal del Trabajo”

Por ello, el Magistrado Enrique Priego Oropeza, Presidente del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Tabasco, ha insistido en que todo las personas integrantes de los tribunales laborales reciban capacitación en la aplicación de los Medios Alternos de Solución de Conflictos, en particular, la conciliación a la que se refiere la Ley Federal del Trabajo, y en tal sentido se han impartido cursos con el propósito de realizar una cada vez mejor labor de conciliación.

No deseamos concluir este texto sin mencionar que si bien la conciliación es una vía de resolución de conflictos rápida, económica y flexible; esto no quiere decir que sea una solución universal, pues no todos los asuntos son conciliables.

En efecto, además de aquellos casos que por disposición legal están excluidos de agotar la conciliación prejudicial⁷; también debe reconocerse que existen asuntos en los que las posturas de las partes no hacen posible acceder a una zona de acuerdo que permita la

conciliación; sin embargo, el número de estos asuntos debe ser el menor posible, para la eficacia del sistema.

Ello requiere entonces, que desde las primeras instancias educativas se inculque la conciliación como parte de una cultura de la paz, y que los profesionales del derecho adoptemos esta vía de solución de conflictos como una opción real que ofrecer a los justiciables, y que los litigios se reserven sólo para aquellos asuntos que en verdad requieran de la decisión judicial mediante el dictado de una sentencia.

Conforme a lo planteado hasta ahora, estamos convencidos que la conciliación en sede judicial es posible e incluso recomendable en aquellos casos que la naturaleza del conflicto lo permita; pero sin que ello implique que se permita la negociación de derechos que son irrenunciables, ni que se “abaratén” los despidos generando precariedad en el empleo o que la conciliación se reduzca al ofrecimiento de una cantidad mínima con la intención de que el trabajador acepte por necesidad la propuesta, entre otros riesgos de los que debemos permanecer vigilantes, pues debemos velar por el respeto de los derechos de las partes, buscando un equilibrio entre ellas a partir del análisis de la situación real en que cada una de ellas se encuentra.

Sabemos que puede decirse mucho más en relación con la conciliación en sede judicial, pero nos gustaría concluir con la cita a una Jueza en materia mercantil, que consideramos encierra la esencia e importancia de la conciliación en sede judicial, al señalar a las partes que “el convenio de conciliación al que lleguen, será la sentencia que ustedes mismos se darán”. 

José Trinidad Lara Benavides

JUEZ DEL TRIBUNAL LABORAL DE LA REGIÓN 3 CON SEDE EN MACUSPANA

ENTREVISTA: **Estefanía Priego Martínez** | FOTOGRAFÍA: **Gregorio Cano Sarao**

Uno de los objetivos del nuevo modelo laboral es que la mayoría de los conflictos entre empleadores y trabajadores sea resuelto por la vía de la Conciliación, ¿Se ha cumplido la meta en Tabasco durante este primer año?

Considero que sí se ha cumplido. Recordemos que gran parte de los conflictos laborales se han resuelto mediante la vía conciliatoria prejudicial, pero también es significativo el número de juicios que han concluido a través de la conciliación en sede judicial. Como mencionó, uno de los pilares sobre los que se sustenta la reforma en materia de justicia laboral es la conciliación, pero esta debe ser efectiva, pues si bien es cierto que ha formado parte del procedimiento laboral desde hace varios años, también es verdad que no se fomentó su aplicación y profesionalización, además de que fue relegada a un mero trámite. Debido a ello, una de las preocupaciones del Magistrado Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Tabasco, Licenciado Enrique Priego Oropeza, es que la reforma laboral se consolide y prospere, lo que implica

necesariamente, que la conciliación funcione, y para ello se dotó a los tribunales laborales de salas privadas de conciliación, se han impartido cursos, además desde que se iniciaron los procedimientos y a lo largo de éstos, se hace ver a las partes la posibilidad y beneficio de lograr una solución del conflicto mediante la conciliación.

¿Cuáles son las etapas del Procedimiento Laboral?

En el procedimiento laboral existen dos etapas, una escrita y otra oral, por lo que podemos considerar que se trata de un procedimiento mixto; dentro de la etapa escrita se fija la *litis*, el conflicto, mediante escritos de las partes que integrarán un expediente y cuyo trámite podrá delegarse en la secretaria o secretario instructor; mientras que la admisión y desahogo de pruebas, los alegatos y la sentencia serán realizados forzosamente por la persona juzgadora a través de audiencias en las que la oralidad será la nota predominante. Posteriormente, en caso de que exista una condena, podrá darse cumplimen-

to voluntario a la sentencia o iniciar el procedimiento de ejecución.

¿Ha recibido en su Tribunal algún procedimiento de huelga y cuáles son sus etapas?

Sí, de hecho estamos concluyendo la tramitación de un procedimiento de huelga, lo que nos ha dado la oportunidad de profundizar en el conocimiento de este tipo de movimientos tan relevantes para la defensa de los derechos de los trabajadores y la subsistencia de la fuente de trabajo; pero sobre todo, creo que hemos ayudado a que las partes lleguen a una solución conciliatoria



“Una de las preocupaciones del Magistrado Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Tabasco, Licenciado Enrique Priego Oropeza, es que la reforma laboral se consolide y prospere, lo que implica necesariamente, que la conciliación funcione, y para ello se dotó a los tribunales laborales de salas privadas de conciliación, se han impartido cursos, además desde que se iniciaron los procedimientos y a lo largo de éstos, se hace ver a las partes la posibilidad y beneficio de lograr una solución del conflicto mediante la conciliación”

que evite el estallamiento de la huelga, lo que hasta este momento se ha logrado. Derivado de esta experiencia, pudimos advertir, como lo ha señalado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la existencia de 3 etapas en los procedimientos de huelga: 1) Emplazamiento, que va desde la presentación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, hasta que se ordena el emplazamiento a la parte patronal; 2) Prehuelga, que comprende desde el emplazamiento hasta antes de la suspensión de labores, y; 3) Desde la suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto.

¿Cuál es el tiempo máximo en que se han resuelto los asuntos?

Hasta este momento varios de los asuntos se han resuelto mediante la conciliación, durante la audiencia preliminar, que se celebra aproximadamente a los dos meses desde la presentación de la demanda; algunos se han resuelto antes de la audiencia de juicio que tiene lugar alrededor del tercer mes posterior a la presentación de la demanda; mientras que la configuración del sistema prevé la conclusión de los conflictos en un tiempo aproximado de seis meses, aunque para ello debe tomarse en consideración que hay ca-

sos que pueden implicar que dure más, como puede ser cuando deban desahogarse pruebas en otros estados de la República, sin que hasta la fecha se haya dictado alguna sentencia.

¿Qué medidas ha tomado para evitar incurrir en malas prácticas en los procedimientos laborales?

Considero que el acercamiento con los integrantes del tribunal es muy importante para conocer las áreas que pudieran generar alguna mala práctica en la tramitación de los juicios laborales; ello permite conocer otros puntos de vista, así como hacer valer la experiencia de



personas que se han desempeñado en diversos puestos dentro de los órganos jurisdiccionales. Así, por ejemplo, se ha tratado de sensibilizar a los integrantes del tribunal en relación con la relevancia de sus labores y el deber de que éstas se realicen con profesionalismo. Asimismo, se ha resaltado la importancia del buen trato, tanto entre ellos como con las personas que acudan al órgano judicial.

¿Podría compartirnos algunas buenas prácticas implementadas en su Tribunal?

Para contestar esto debemos retomar lo mencionado en la respuesta anterior,

pues considero que el acercamiento con los compañeros de trabajo permite establecer confianza y unidad para el fin común de que el tribunal laboral se desempeñe de la mejor manera posible mediante la mejora constante. En tal sentido, se ha buscado eficientar el trabajo y reducir tiempos mediante la simulación de audiencias; el adelanto de certificaciones y constancias de los asuntos que se llevan en el tribunal; el preguntar a las partes si alguna de las personas que comparecerán al tribunal cuenta con alguna discapacidad, con el fin de prever, en lo posible, las situaciones que pudieran presentarse; se consulta la opinión

de los encargados de cada área, para que en caso de que se considere procedente, se ajusten las prácticas, dentro del marco normativo correspondiente.

¿Cuáles han sido los principales retos o desafíos en este primer año como Juez/Jueza de un Tribunal Laboral?

Creo que uno de los principales retos ha sido el detectar y erradicar prácticas negativas que desgastaron el anterior sistema de justicia, tales como la prolongación indebida de los juicios; el abuso del juicio de amparo; la renuencia de algunas de personas, tanto litigantes como partes, en aceptar la conciliación como medio de solución de los conflictos; la simulación de despidos y de pruebas; entre varias más, pues debemos recordar que se trata del cambio de un sistema que duró prácticamente cien años.

Platiquenos algún caso relevante en el que haya aplicado algún criterio novedoso.

Tengo presente un asunto en el que la parte demandada, señalada como patrón, es una persona adulta mayor; en este caso, se le demandaron diversas prestaciones derivadas del despido alegado por el trabajador demandante, por lo que una vez que se emplazó a juicio al demandado, se presentó un escrito de contestación, en el que se hizo ver que esta persona no pudo despedir al trabajador debido a que sufre de una enfermedad que no le hubiera permitido realizar los actos que se le atribuyen, además de su avanzada edad.

En atención a lo anterior, se consideró que lo procedente era cerciorarse de que el demandado estuviera en posibi-

lidad real de decidir y defenderse en juicio, ya sea por sí mismo o por conducto de algún representante legal; para ello se ordenó la práctica de una inspección por parte del notificador del tribunal, así como otras medidas tendentes a acreditar la capacidad del demandado, pues podrían estar en juego sus derechos o propiedades. Para ello se tomó en consideración la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, Ley para la Protección de las Personas Adultas Mayores en el Estado de Tabasco, así como a material como "Los Derechos Humanos de las Personas Mayores", de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, y la Convención Interamericana Sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, entre otros.

¿Cuáles son los cambios más importantes de la Reforma Laboral y cómo han beneficiado a la sociedad tabasqueña?

La reforma en materia de justicia laboral busca dotar de seguridad a las partes, alejándose de vicios que desgastaron el sistema anterior. Entre los beneficios para los trabajadores se encuentra que, acorde al sistema, los juicios serán más cortos, sin necesidad de que se presenten constantemente al tribunal, pues debe tomarse en cuenta que para ellos implica gastos de traslado y tiempo, cuando muchas veces ya tienen otro trabajo. También tendrán la posibilidad de resolver el conflicto por medio de la conciliación, realizada por personas capacitadas en esa área, tanto en sede administrativa como en el propio tribunal laboral, evitándoles llegar hasta la etapa judicial; asimismo, en forma colectiva, la reforma asegura que las decisiones

sindicales sean tomadas realmente por los trabajadores, mediante la democratización de sus procedimientos, lo que les da la certeza de que las decisiones tomadas son producto de la decisión de la mayoría de trabajadores y no para beneficiar sólo a un grupo. En vinculación con lo anterior, los patrones también serán beneficiados con la reforma, pues también verán reducidos los tiempos en la tramitación de sus asuntos, lo que les dará certeza para poder prever gastos que en su caso genere alguna condena que pudiera decretarse en su contra; o bien, para poder dar por concluido un conflicto pendiente. Asimismo, en el caso de los patrones que cuenten con trabajadores sindicalizados, dejarán de ser víctimas de extorsión por parte de sindicatos que aprovechaban la representación con la que contaban para obtener beneficios indebidos. Estos beneficios, entre otros, buscan incentivar en la sociedad tabasqueña la cultura de la paz, al evidenciar los beneficios de la conciliación como una opción además de la resolución del conflicto mediante sentencia; además de que se ganará confianza en las instituciones, lo que coadyuvará a la estabilidad social.

¿Qué papel juega este nuevo modelo laboral en la reactivación económica del estado de Tabasco?

La reforma al modelo de justicia en materia laboral busca cumplir no sólo con la deuda con la clase trabajadora mexicana, sino también los compromisos asumidos por nuestro país dentro de las negociaciones del Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), con el fin de poder competir en igualdad de condiciones; así, en la medida en que el sistema fun-

cione y se mantenga en óptimas condiciones, la iniciativa privada, nacional y extranjera, tendrá mayor seguridad para invertir sus capitales en el Estado de Tabasco, lo que generará mayores fuentes de empleo y con ello, el pago de salarios, que a su vez serán gastados en bienes y servicios principalmente dentro del propio estado, generando así seguridad y reactivación económica tras los perjuicios ocasionados por la pandemia de COVID 19.

¿A qué Tratados y Convenios Internacionales se apega el nuevo modelo laboral?

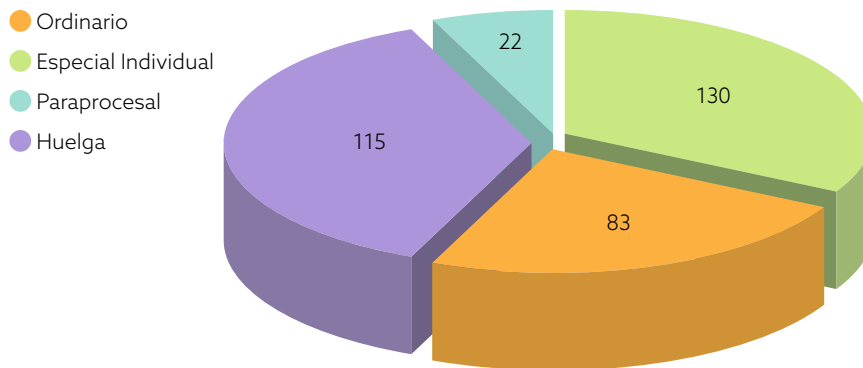
Por citar algunos, se han atendido los 8 convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo: Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del derecho de Sindicación (número 87), Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (número 98), Convenio el Trabajo Forzoso (número 29), Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso (número 105), Convenio sobre la Edad Mínima (número 138), Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (número 182), Convenio sobre igualdad de remuneración (número 100), Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) (número 111); así como al Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (número 189); además de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Considero importante resaltar que dentro del marco jurídico nacional se ha contribuido en el mejoramiento y defensa de los derechos laborales, a través de las autoridades del trabajo así como de los criterios jurisprudenciales de los tribunales federales. **N**



Estadística sobre procedimientos realizados en los Tribunales Laborales del Estado de Tabasco

Se mide la eficiencia de los Tribunales Laborales tomando en consideración los días de duración de los juicios, contando a partir de la fecha que se presenta la demanda hasta su conclusión; ya sea por sentencia, por convenio o por cumplimiento, lo que se describe a continuación

Promedio de días de duración por procedimiento.



De acuerdo a la Gráfica, de los **266 días** de promedio de duración de los procedimientos:

- **83 días** fueron de procedimiento ordinario, representando el **23.7%**.
- **130 días** fueron de procedimiento especial individual, representando el **37.14%**.
- **22 días** fueron de procedimiento paraprocesal, representando el **6.29%**.
- **115 días** fueron de procedimiento por huelga, representando el **32.9%**.

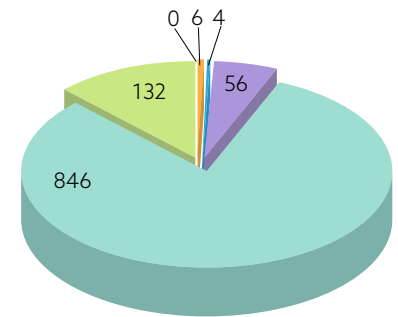
Promedios en días hábiles y naturales de la duración de los procedimientos.

Tipo de procedimiento	Expedientes solucionados	Duración de los Procedimientos	Tipos de días
Ordinarios	77	83	Hábiles
Especiales	36	130	Hábiles
Paraprocesales	14	22	Hábiles
Huelga	2	115	Naturales

De acuerdo a la Tabla, retomando la fecha de ingreso de los asuntos en materia laboral que oscilan entre 188 días y 4 días en resolver, resulta el promedio de 83 días en resolver en procedimientos ordinarios, de la misma manera en los procedimientos especiales, el promedio va de 191 días a 69 días, por lo que la media resulta de 130 días. En ese mismo tenor los paraprocesales van de 94 días a 1 día en resolverse, resultando el promedio de 22 días hábiles. En el caso de la huelga se estima un promedio de 115 días naturales en resolver

Expedientes Iniciados

Tribunal	Ordinario	Especial	Conflictos colectivos	Huelga	Ejecución de convenio	Paraprocesal o voluntario	Total
Tribunal Primero Laboral de Centro	177	33	0	3	0	10	223
Tribunal Segundo Laboral de Centro	180	29	0	1	1	13	224
Tribunal Tercero Laboral de Centro	157	25	0	0	2	10	194
Tribunal Cuarto Laboral de Centro	156	28	0	0	1	6	191
Tribunal Laboral de Cunduacán	150	16	0	1	0	11	178
Tribunal Laboral de Macuspana	26	1	0	1	0	6	34
Total	846	132	0	6	4	56	1,044

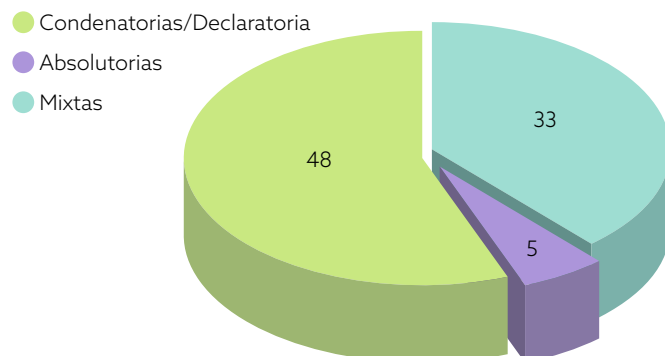


- Ordinario
- Especial
- Conflictos colectivos
- Huelga
- Ejecución de convenio
- Paraprocesal o voluntario

Expedientes Terminados

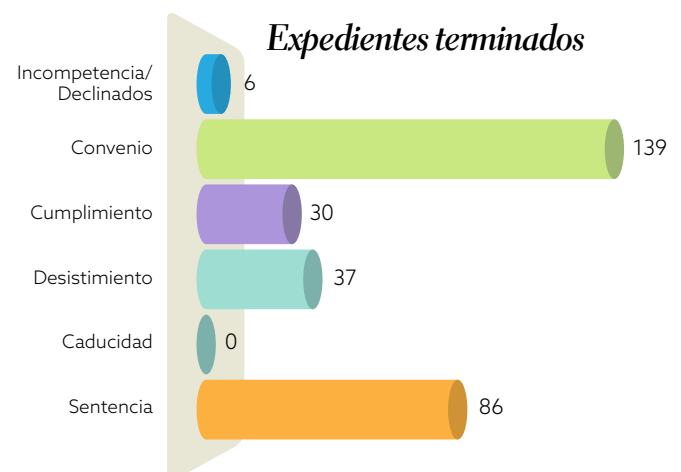
Tribunal	Condenatoria/Declaratoria	Absolutorias	Mixtas	Incompetencia/Declinatoria	Convenio	Cumplimiento	Desistimiento	Caducidad	Total
Tribunal Primero Laboral de Centro	31	3	7	2	50	1	5	0	99
Tribunal Segundo Laboral de Centro	6	09	0	0	34	5	13	0	58
Tribunal Tercero Laboral de Centro	1	1	3	0	21	12	5	0	43
Tribunal Cuarto Laboral de Centro	9	1	0	0	13	4	4	0	31
Tribunal Laboral de Cunduacán	1	0	23	4	15	8	10	0	61
Tribunal Laboral de Macuspana	0	0	0	0	6	0	0	0	6
Total	48	5	33	6	139	30	37	0	298

Sentencias



Fuente: Departamento de Estadística del Poder Judicial del Estado de Tabasco.

Expedientes terminados



Luis Alberto Cruz Morales

ABOGADO LITIGANTE

ENTREVISTA: **Estefanía Priego Martínez** | FOTOGRAFÍA: **Gregorio Cano Sarao**



Luis Alberto Cruz Morales es Licenciado en Derecho por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT). Posee experiencia litigando en materia laboral, actividad que desempeña desde hace siete años. Actualmente es socio fundador del despacho jurídico “EMPOLEX, Servicios Legales”, dedicando todo el ejercicio profesional a la materia del Derecho de Trabajo.

Ha cursado diversos talleres, cursos y diplomados, entre los que destaca el Taller “Estrategias Prácticas en Oralidad Laboral”, impartido por la Escuela Judicial del Estado de Tabasco; Curso “Actualización sobre la Reforma en Materia de Justicia Laboral”, impartido por el Instituto de la Judicatura Federal-Escuela Judicial; Curso “Actualización en Materia de Justicia Laboral”, impartido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la Casa de la Dirección General de Casas de la Cultura Jurídica; Seminarios en “Argumentación Jurídica”, por la misma Casa. Actualmente, estudia el Diplomado en “Grafoscopia y Documentoscopia, el análisis pericial del documento, determinación de su falsedad o autenticidad”, impartido por la Federación Mexicana de Criminología y Criminalística A.C. y el Diplomado “La Suprema Corte y los Derechos Humanos”, impartido por la SCJN.

¿Qué postura han asumido los abogados litigantes ante la Reforma Laboral?

Son diversas, pero como denominador común, se pueden percibir las siguientes:

a) Actitud de apertura e inquietudes.-

En virtud que, desde que se dio la reforma constitucional, nos causaba inquietud cual sería la forma en la que se materializaría ese cambio en la norma secundaria y más aún, en la realidad práctica. Lo anterior porque traíamos una práctica muy marcada y hasta rutinaria, hasta considerándonos con dominio de los quehaceres jurisdiccionales en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por ello, el cambio era incierto y expectante. Cuando se concreta la reforma de la Ley Federal del Trabajo, se va vislumbrando el camino y se aclara como sería el nuevo modelo de impartir justicia en materia laboral.

Pero a pesar de todo, ya se esperaba la implementación, necesitábamos que los nuevos Tribunales empezaran a operar y con ello las nuevas figuras. En lo personal, cito una anécdota: recuerdo que a pesar de tener la oportunidad de presentar una demanda el 17 de noviembre del año anterior ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de esta Entidad, dejé ese asunto para iniciar con el nuevo procedimiento y el 18 de noviembre, acudí ante el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco, para presentar la solicitud del procedimiento prejudicial, estrenando el nuevo sistema.

b) Actitud de aprendizaje.- Sumado a lo expuesto en líneas anteriores, otra de las actitudes ante el nuevo sistema, ha sido la búsqueda apremiante por aprender sobre los cambios a la

parte adjetiva del derecho laboral, conocer las nuevas figuras. Por lo que hemos optado por tomar diversos cursos, talleres, conferencias y demás, a modo de desprogramarnos del anterior sistema y hacer propio el nuevo. Esto tomando como base que, a pesar que los que litigamos derecho laboral, considerábamos saber el tema de la oralidad, sin embargo, no es así, siendo que un sistema oral, requiere conocer las técnicas y estrategias de litigación acorde a los sistemas orales.

¿Cuáles son los retos a los que se enfrentan los abogados postulantes en este nuevo sistema laboral?

En seguimiento de lo comentado en la respuesta a la pregunta anterior, considero que el reto más grande que existe en estos momentos, es el aprendizaje y dominio de las técnicas y estrategias de litigación oral, es decir, el eficaz desarrollo de las audiencias orales en especial la de juicio, donde se desahogan las pruebas. Me queda claro que no es que sea imposible comparecer a desarrollar una audiencia oral, porque hasta ahora lo hemos estado haciendo, pero también siendo sinceros, nos falta mucho para poder aprovechar las nuevas herramientas que nos brinda un sistema oral y una vez las aprendamos, podemos encaminar procedimientos serios y profesionales. Debemos entender que este nuevo sistema de justicia laboral, no es lo mismo -a como lo hacen saber algunos compañeros-, no solo fue un cambio de denominaciones de instituciones y demás, no, hay un cambio de fondo.

Por ello, tenemos el reto de vaciarnos de las prácticas que veníamos hacien-

do, llena de formulismos y formatos arcaicos, los cuales nos mantenían en un estado de comodidad y pasividad ante los cambios en el orden jurídico nacional e internacional. Incluso, conlleva al eficaz manejo del lenguaje escrito y verbal, siendo estos elementales para la labor argumentativa ante los Tribunales Laborales.

¿Qué cualidades debe tener un abogado para litigar en el nuevo sistema laboral?

Considero que como abogados laboralistas, debemos contar con las siguientes cualidades: Conocimiento del orden jurídico nacional e internacional y de temas relacionados con derechos humanos en materia laboral, dominio del lenguaje oral y escrito así como de argumentación jurídica, actitud de constante actualización y capacitación y capacidad de discernimiento ante los riesgos que un proceso en cada caso concreto conlleva, a fin de buscar la conciliación en beneficio del cliente y no arriesgar a quienes representamos, por el hecho de querer mantener nuestro ego de abogados invencibles.

¿Cómo beneficia la reforma laboral a los patrones y a los trabajadores?

A ambos actores principales del derecho laboral, les beneficia en muchos aspectos, pero resalto uno que al menos para mí, es de vital importancia. Este tiene que ver con la reducción del tiempo que un proceso laboral tardaba en el anterior sistema. Con la reducción del tiempo en la resolución de los conflictos, se da certidumbre a ambos y que estos puedan tener la certeza que su asunto quedó resuelto en breve tiempo y no pasar años litigando y al

final con un daño patrimonial excesivo por el solo transcurrir del tiempo.

¿Cómo beneficia a reforma laboral a los abogados litigantes?

Del tiempo que lleva implementado el nuevo sistema de justicia laboral en esta entidad, destaco un gran beneficio, que consiste en la rapidez con las que están ejerciendo la función jurisdiccional los nuevos Tribunales. En principio, porque el hecho que estén llevando el proceso lo más ajustado a los plazos que señala la Ley Federal del Trabajo, ya en sí mismo representa un gran beneficio. Para nosotros como abogados, implica no promover demandas de amparo para impulsar los procesos, ni comparecer al Tribunal gestionar de forma constante y sin resultado, que los funcionarios acuerden las promociones y demás. Con esto, podemos dar mejores resultados a nuestros clientes y sin desgastarnos de forma indebida y engorrosa en el desarrollo de nuestros asuntos que sometemos a los Tribunales.

¿Qué acciones deben realizar los abogados postulantes para garantizar el éxito de la reforma laboral?

Lo más importante es el cambio de mentalidad en relación a las malas prácticas que se tenían en el anterior sistema y hacer nuestro este nuevo modelo de justicia laboral, al grado que haya compromiso en que las cosas cambien en beneficios de todos. Asimismo, buscar la capacitación asiduamente, porque es esta la que nos va a dar las pautas para entender la reforma, no como un retroceso, sino como algo que vino a dignificar el litigio en la materia laboral.

¿Cómo ha percibido la actuación de los Tribunales Laborales este año?

La actuación de los Tribunales en Tabasco es lo más fabuloso que puedo percibir del nuevo sistema de justicia laboral. Lo digo por lo siguiente:

Por sus instalaciones: Entiendo que esto no es lo que personifica la justicia laboral, pero el solo hecho de acudir a un Tribunal en donde se cuenta con los espacios, mobiliario y ambiente agradable para quienes acudimos a los Tribunales, simplemente es reivindicar nuestra dignidad como personas, pues nos merecemos tener espacios como estos, que le dan un matiz importante a la materia laboral.

Los funcionarios judiciales: Es de mucho agrado acudir a un Tribunal Laboral, donde somos atendidos por personal capacitado, de buen trato, que entienden la grandeza del servicio público. Además, se nota la capacitación con la

que cuentan y el nivel profesional con el que ejercen. Además, en cuanto al fondo de cada asunto, me ha parecido interesante la forma en la que están resolviendo en cada etapa procesal, puesto que ahora sí puedo decir que los asuntos que se ponen a consideración de un órgano jurisdiccional en esta materia, están bajo la lupa de verdaderos operadores jurídicos –con margen de error como toda actividad humana–, lo que da confianza en considerar que el justiciable está en buenas manos.

La forma de tramitar los asuntos: Como expuse en respuestas anteriores, todos los funcionarios judiciales de los Tribunales han sabido responder a las exigencias que la materia laboral conlleva, dado que a pesar de tener carga de trabajo, tramitan los procesos en apego a los plazos que la Ley Federal del Trabajo establece. Asimismo, existe un control y manejo eficiente en los asuntos que conocen. **N**



¿Te gustaría colaborar con nosotros?

LINEAMIENTOS

Es importante que los artículos o colaboraciones que nos envíe para los próximos números cumpla con lo siguiente:

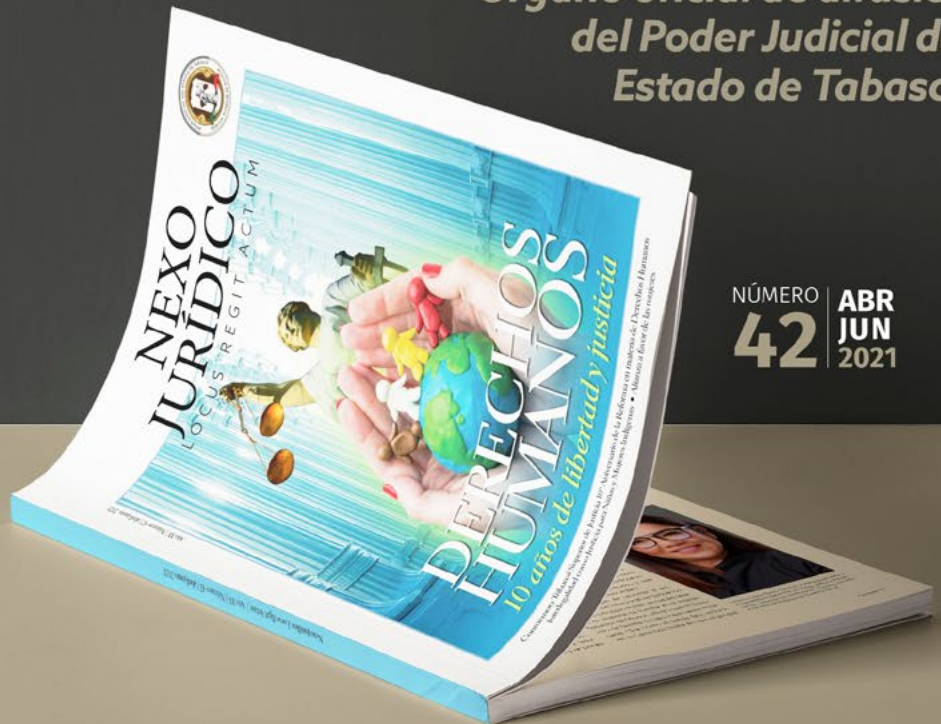
1. El artículo debe tener una **extensión máxima de 10 cuartillas** incluyendo las referencias.
2. Las temáticas de las participaciones enviadas pueden ser sobre materia jurídica, histórica, cultural, igualdad de género y derechos humanos. El Consejo Editorial se reserva el derecho de aceptar o no el trabajo enviado por el autor.
3. El idioma requerido es el español.
4. El artículo debe ser enviado en formato *Word* a la dirección de correo: **coordinacioneditorialtsj@gmail.com** para el proceso de revisión.
5. Para que pueda considerarse la publicación del artículo, **este no debió haber sido publicado en alguna otra revista.**
6. Citas textuales. Deberá señalarse la nota de cita respectiva para el caso de los trabajos que contengan pasajes textuales de otro autor.
7. **Sobre al autor, incluir breve síntesis curricular** (lugar de nacimiento, estudios universitarios, trabajos académicos, estudios de posgrado, experiencia laboral, etc.) y archivo digital de **fotografía tamaño infantil a color reciente.**
8. Entregar documentos impresos en hojas tamaño carta (solo por una cara); letra Arial de 12 puntos; 1.5 interlínea; páginas numeradas.
9. Una vez autorizados para su publicación, los documentos impresos se deberán entregar en la **Comisión Editorial** del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Tabasco (Independencia esq. Nicolás Bravo s/n, planta baja, col. Centro, C.P. 86000, Villahermosa, Tabasco) Tel. 99 33 58 20 00 ext. 5424.



NEXO JURÍDICO

LOCUS REGIT ACTUM

**Órgano oficial de difusión
del Poder Judicial del
Estado de Tabasco**



NÚMERO **42** **ABR JUN 2021**

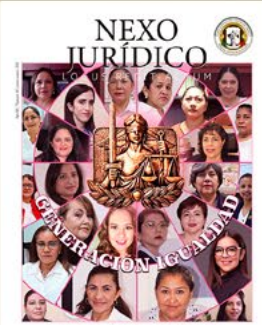
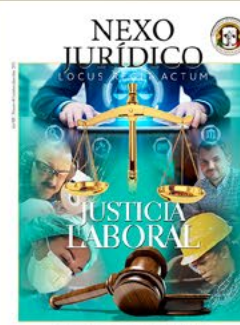
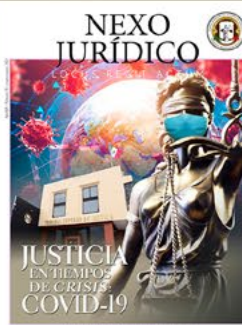
NÚMERO **37** **OCT DIC 2019**

NÚMERO **38** **ENE MAR 2020**

NÚMERO **39** **ABR SEP 2020**

NÚMERO **40** **OCT DIC 2020**

NÚMERO **41** **ENE MAR 2021**



www.tsj-tabasco.gob.mx/revista-nexo-juridico/



@revistanexojuridico

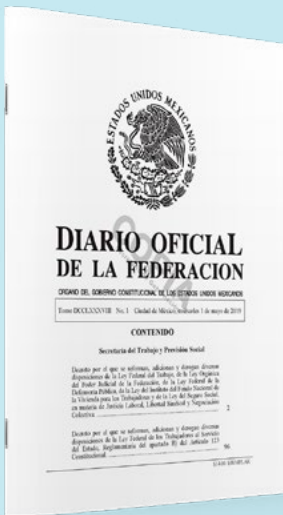


99 33 58 20 00 ext. 5424 y 5425



coordinacioneditorialtsj@gmail.com

Cronología de la Implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral en Tabasco.



1

MAYO

2019

Decreto

Se publica el "Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva".



La Lic. Luisa María Alcalde Luján en reunión con el Lic. Enrique Priego Oropezs durante su visita a la sede del Poder Judicial del estado de Tabasco.



Lic. Luisa María Alcalde Luján, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Lic. Adán Augusto López Hernández, Gobernador constitucional del estado de Tabasco, y Lic. Enrique Priego Oropeza, titular del Poder Judicial del mismo estado.

25

SEPTIEMBRE

2020

Visita de trabajo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Lic. Luisa María Alcalde Luján, a Poder Judicial del estado de Tabasco, encabezado por el Lic. Enrique Priego Oropeza.

Visita de Trabajo



Lic. Enrique Priego Oropeza, titular del Poder Judicial del estado de Tabasco, Lic. Luisa María Alcalde Luján, Secretaria del Trabajo y Previsión Social y Lic. Marcos Rosendo Medina Filigrana, Secretario de Gobierno del estado de Tabasco.



En cumplimiento del Art. 56 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, las juezas y jueces laborales rindieron protesta ante los Plenos del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura, encabezados por el Magdo. Presidente Enrique Priego Oropeza.

16

NOVIEMBRE
2020

Rinden protesta seis nuevos Jueces Laborales en el estado de Tabasco. El Magistrado Enrique Priego Oropeza los exhortó a trabajar con respeto irrestricto a la legalidad y aplicar todos sus conocimientos.

Rinden Protesta

“La responsabilidad que tienen es hacer bien su trabajo en beneficio de los trabajadores, empleadores y la sociedad”

LIC. ENRIQUE PRIEGO OROPEZA





Inauguración del edificio sede del Tribunal Laboral y entrada en vigor del Nuevo Sistema de Justicia Laboral en Tabasco. El titular del Poder Judicial aprovechó para reconocer las gestiones del Lic. Adán Augusto López Hernández para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) destinara un subsidio para la habilitación de seis juzgados especializados en Centro, Cunduacán y Macuspana, adquisición de mobiliario y equipo tecnológico así como para cristalizar un amplio programa de capacitación.

18

NOVIEMBRE
2020

Inauguración

“Nos sentimos entusiasmados con el inicio de esta nueva etapa de la justicia laboral y hacemos votos por que lo que hoy sembramos florezca y produzca los mejores frutos para el desarrollo y bienestar de los tabasqueños”

LIC. ENRIQUE PRIEGO OROPEZA



Develación de la placa conmemorativa de la entrada en función del Nuevo Sistema de Justicia Laboral en el estado de Tabasco.



Lic. Enrique Priego Oropeza durante el discurso inaugural de los Tribunales Laborales de la Región I



Lic. Enrique Priego Oropeza, titular del Poder Judicial, junto a la Secretaria de Educación, Lic. Egle Cornelio Landero y autoridades correspondientes en el podio previo a la Inauguración del Tribunal Laboral.



Ceremonia de Abanderamiento al Juez Genaro Gómez Gómez, titular del Primer Tribunal Laboral 1 de la Región I, con sede en Centro.





Se realiza el foro estatal “*Prospectivas para la Reforma Laboral en los ámbitos federal y local*”, en el cual el Presidente del Poder Judicial, Enrique Priego Oropeza, destacó la capacidad y profesionalismo de los operadores del nuevo sistema de justicia laboral, que materializó los esfuerzos interinstitucionales de órganos de gobierno, el foro de abogados y los capacitadores.

Desarrollado vía streaming, el titular del Poder Judicial, Lic. Enrique Priego Oropeza, aseguró que este ejercicio de análisis permite interactuar a distancia pero con calidez humana y avizorar caminos que conducirán a que se consolide la Reforma Laboral.

11

DICIEMBRE
2020

Foro Estatel



El titular del Poder Judicial, Lic. Enrique Priego Oropeza, dirigió un emotivo mensaje a los integrantes de los nuevos Tribunales Laborales, y los exhortó a actuar apegados a la justicia y ética.





Ciclo de Intercambio de Experiencias
"A 100 días de la Implementación de
la Reforma Laboral"

100 días

17-19
FEBRERO
2021

Supervisión



El Presidente del Poder Judicial de Tabasco, Lic. Enrique Priego Oropeza, inaugurando el Ciclo de intercambio de experiencias: "A cien días de la Implementación de la Reforma Laboral".



Lic. Luisa María Alcalde Luján, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Lic. Carlos Manuel Merino Campos, Gobernador interino de Tabasco y Lic. Enrique Priego Oropeza, Presidente del Tribunal Superior de Justicia y Consejo de la Judicatura del estado de Tabasco.

“Estamos satisfechos con los resultados y este es el modelo que seguiremos impulsando para que haya una verdadera justicia laboral en México”

LUISA MARÍA ALCALDE LUJÁN
Secretaria del Trabajo y Previsión Social

19

OCTUBRE
2021

En compañía de los titulares del Poder Ejecutivo y Judicial, Lic. Carlos Manuel Merino Campos y Lic. Enrique Priego Oropeza, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Lic. Luisa María Alcalde Luján, supervisó los Juzgados laborales, así como el Centro de Conciliación en el estado de Tabasco.



La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, la Directora General de Administración de Tribunales Laborales de Tabasco, el Gobernador interino del estado, el Secretario de gobierno estatal y el titular del Poder Judicial tabasqueño recorriendo los Tribunales laborales.

“En este momento histórico hago un llamado a todos los integrantes de los nuevos tribunales laborales, para lo que hoy establecemos con alteza de miras y con la firme voluntad de armonizar los intereses del capital y del trabajo, se mantengan libre de inequidades y de corruptelas”.

18 DE NOVIEMBRE DE 2020.



Lic. Enrique Priego Oropeza
MAGISTRADO PRESIDENTE

