

Justicia laboral será más rápida con nuevo sistema en manos del poder judicial BOLETÍN 181/2019



Los juicios laborales se desahogarán en dos audiencias, con el sistema oral y en presencia del juez.

Autor

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Fecha de publicación

06 de octubre de 2019

Categoría

Comunicado

Ciudad de México, 6 de octubre de 2019

- Los juicios laborales se desahogarán en dos audiencias, con el sistema oral y en presencia del juez.
- De un promedio de 4 años que tarda en resolverse un juicio, se podrán desahogar en un máximo de 6 meses.

La justicia laboral para los trabajadores del país será más rápida y eficaz, al quedar a cargo de los Poderes Judiciales Federal y estatales, al ser más breve su trámite, al pasar de un promedio de cuatro años a 6 meses aproximadamente para obtener una sentencia definitiva.

La Reforma Laboral, publicada el pasado 1 de mayo, establece que los conflictos laborales pasarán de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a manos del Poder Judicial, el cual implementará tribunales especializados que deberán ceñirse al sistema oral para impartir justicia.

Este nuevo sistema de justicia laboral plantea que, antes de acudir ante un tribunal laboral, trabajadores y patrones tendrán que acudir a un centro de conciliación, por lo que sólo en caso de no llegar a un acuerdo podrán iniciar un juicio, el cual se desahogará en dos audiencias con plazos mucho más breves que los actuales.

De esta forma, un procedimiento ordinario comenzará con la presentación de la demanda del trabajador, en la cual deberán anexarse las pruebas y la constancia de no conciliación expedida por el Centro de Conciliación, en la que se certifique que no hubo acuerdo entre las partes.

En las 24 horas siguientes a la presentación de la demanda, se turnará al Tribunal correspondiente, el cual deberá dictar el acuerdo de admisión respectivo dentro de los tres días siguientes. Una vez admitida la demanda, el Tribunal tiene cinco días para notificar a la parte demandada, quien a su vez tiene 15 días para contestar y presentar las pruebas a su favor. Hasta aquí sumarían 24 días.

Al contestar la demanda, el patrón puede aceptarla, supuesto en el cual el juez citará a la audiencia de juicio para dictar sentencia, la cual debe ser en un plazo no mayor a 10 días. Este procedimiento es de 34 días, desde que se presenta la demanda.

En caso contrario, de continuar con el juicio, se dará vista al demandante con la contestación de demanda y pruebas de su contraparte, para que en un plazo de 8 días objete las pruebas de la demandada, formule observaciones de la contestación de demanda y, en su caso, ofrezca pruebas.

De hacerlo, con el escrito y anexos, se entregará copia a la demandada para que, en el término de 5 días, objete las pruebas ofrecidas por el trabajador y realice las manifestaciones derivadas de la réplica del trabajador.

En esta parte del juicio existe la posibilidad de llamar a juicio a algún tercero, supuesto en el cual dicho tercero contará con 15 días para realizar sus manifestaciones.

Una vez concluidos los plazos referidos, se citará a una audiencia preliminar, la cual tiene por objeto depurar el procedimiento, establecer los hechos no controvertidos y acordar sobre las pruebas, debiendo comparecer tanto del trabajador como el patrón.

En la audiencia preliminar se señalará día y hora para la audiencia de juicio, en la que se desahogarán las pruebas, se formularán los alegatos, se declarará cerrada la etapa de instrucción y se emitirá la sentencia, con lo que se pondrá fin al procedimiento. En estos casos se estima un plazo de 6 meses.

De esta forma, se favorece al trabajador en la impartición de justicia laboral, se reduce la posibilidad de prácticas dilatorias y corrupción en el procedimiento jurisdiccional.