Nova Iustitia

Revista Digital de la Reforma Penal

ISSN: 2007-9508 | Publicación trimestral | Año VIII, Número 30, Febrero 2020.

"Justicia" — Milena Radić.

Reforma al Sistema de Justicia Laboral

Perspectiva de la Reforma Laboral en México
Luis Gerardo de la Peña Gutiérrez

Los servicios profesionales de carrera en México: Una aproximación
Julio Mora Ortiz

El nuevo procedimiento laboral
Hugo Ítalo Morales Saldaña

El acceso a la Justicia Laboral en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como sus homólogas locales
Gaspar Paulín Carmona

Carga de la prueba del despido. Reforma Laboral de 2019
Rafael Tena Suck

Aspectos del Derecho Colectivo del Trabajo en la Reforma Laboral: La contratación y la negociación colectiva
Porfirio Marquet Guerrero

Poder Judicial de la Ciudad de México

Nova Iustitia

Revista Digital de la Reforma Penal

Año VIII, No. 30, Febrero 2020

PJCDMX
PODER JUDICIAL
CIUDAD DE MÉXICO

Nova Iustitia
Revista Digital de la Reforma Penal

Directores Generales
Susana Bátiz Zavala
Jorge Martínez Arreguín

Directora Editorial
Paola Arízaga Castro

Comité Editorial
Dr. Fernando García Cordero
Dr. Germán Guillén López
Mtro. Jorge Arturo Gutiérrez Muñoz
Mtro. José Gómez González
Lic. Marco Antonio Velasco Arredondo
Lic. Miguel Ángel Ramos Sentíes
Dr. Paul Martín Barba

Corrección
Paola Arízaga Castro

Colaboradores
Luis Gerardo de la Peña Gutiérrez
Lidia Barrera Santiago
Julio Mora Ortiz
Hugo Ítalo Morales Saldaña
Cinthya Rubí Rodríguez Ortega
Gaspar Paulín Carmona
Rafael Tena Suck
José Juan Renato Estrada Zamora
Porfirio Marquet Guerrero
Juan Francisco García Guerrero

Derechos Reservados a favor de *Nova Iustitia* revista digital de la Reforma Penal del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México, Año VIII, No. 30, Febrero 2020, es una publicación trimestral editada por el Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México, Niños Héroes No. 132, colonia Doctores, alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06720, Tel. (55) 9156 4997 ext. 780302, http://www.poderjudicialcdmx.gob.mx/, Editores responsables: Lic. Susana Bátiz Zavala y Dr. Jorge Martínez Arreguín Consejeros de la Judicatura de la Ciudad de México, ISSN: 2007-9508, Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2013-121712284100-102, ambos otorgados por INDAUTOR, Responsable de la última actualización de este número, Lic. Paola Arízaga Castro, Avenida Juárez No. 8, piso 16 colonia Centro, alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06010, fecha de última modificación febrero de 2020.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación, ni del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura de la Ciudad de México.

Queda prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura de la Ciudad de México.

CONTENIDO

Editorial..... **6**

Perspectiva de la Reforma Laboral en México……..... **8**
Luis Gerardo de la Peña Gutiérrez

La implementación de los Juzgados en materia Laboral de conformidad con lo establecido por la *Ley Federal del Trabajo* y su homologación con la *Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México* ……..…….. 19
Lidia Barrera Santiago

Los servicios profesionales de carrera en México: Una aproximación....……..… 41
Julio Mora Ortiz

El nuevo procedimiento laboral……..... **62**
Hugo Ítalo Morales Saldaña

La conciliación laboral en México…….. **83**
Cinthya Rubí Rodríguez Ortega

El acceso a la Justicia Laboral en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como sus homólogas locales……..……..... **92**
Gaspar Paulín Carmona

Carga de la prueba del despido. Reforma Laboral de 2019……..…….. **116**
Rafael Tena Suck

La reforma al artículo 123 constitucional en materia de democracia sindical. Perspectivas y Retos…….. **141**
José Juan Renato Estrada Zamora

Aspectos del Derecho Colectivo del Trabajo en la Reforma Laboral: La contratación y la negociación colectiva…… **160**
Porfirio Marquet Guerrero

La huelga en el marco de la nueva reforma laboral..... 178
Juan Francisco García Guerrero

EDITORIAL

El 1°de mayo de 2019 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación reformas a *Ley Federal del Trabajo*, la *Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación*, la *Ley Federal de Defensoría Pública*, la *Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores* y la *Ley del Seguro Social,* las cuales constituyen un conjunto armónico que reafirman los postulados de la reforma constitucional de 2017, ello con la finalidad de consolidar un nuevo sistema de justicia laboral acorde a la realidad y necesidades del país en un mundo globalizado.

Al respecto, cabe señalar que se advierten dos grandes retos de gran importancia para la implementación de la reforma laboral en nuestro país; el primero de ellos es la *vacatio legis*, ya que a más tardar en 2023 tendrá que haberse completado la entrega de asuntos laborales de las Juntas de Conciliación a los Tribunales Laborales que ahora pertenecerán al Poder Judicial –locales y el de la Federación-; así como del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y sus homólogas en las entidades federativas, para dar paso a la nueva conformación institucional que habrá de dirimir las problemáticas laborales y; en segundo término, el tema presupuestal, no solo por cuanto hace a la infraestructura para llevar a cabo la adecuación de los espacios necesarios y la infraestructura incluso tecnológica; sino también respecto de la capacitación dirigida al personal jurisdiccional y a los múltiples operadores del nuevo sistema de justicia, la que deberá ser de manera coordinada entre todas las entidades federativas, las autoridades en materia laboral y el personal de los Centros de Conciliación, es decir, todos aquellos que estarán implicados en asuntos que involucran tanto a patrones como trabajadores, o aquellas diferencias sindicales que se presenten con la finalidad de que estén en posibilidad de dirimir los posibles conflictos, primero a través de la conciliación, con una etapa obligatoria que busca crear una nueva cultura de solución jurídica amigable o autocompositiva; o bien como último recurso ante los tribunales.

También, es importante mencionar que, más allá de los retos presupuestales y organizacionales antes señalados, será necesario

instrumentar procedimientos laborales a través de prácticas y criterios que permitan una tutela judicial efectiva de los derechos de los involucrados, que permitan avanzar en la dignificación del trabajo y en el desarrollo de los derechos sociales.

Asimismo, es importante considerar que, la reforma al sistema de justicia laboral conlleva un nuevo marco jurídico que involucra a trabajadores, sindicatos, patrones y autoridades; y, comprende también modificaciones a diversos ordenamientos legales, que están estrechamente vinculados con los ejes de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva.

No se omite mencionar que, el nuevo modelo de justicia laboral, tendrá que ser implementado a partir de las obligaciones que México ha adquirido, en el plano internacional, ello con la finalidad de hacer efectivos los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores, así como de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, de conformidad con lo pactado en el Tratado Comercial México Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

Por último, queremos agradecer la participación de nuestros colaboradores por continuar enriqueciendo nuestra publicación y compartir sus opiniones, reiterándoles que *Nova Iustitia* es el espacio en donde siempre podrán expresar sus puntos de vista, ya que en esta ocasión a través de sus colaboraciones, podemos advertir que la implementación de la reforma en materia laboral, pretende contribuir al acceso a una mejor justicia laboral –clara, transparente y asequible para todos– que haga cumplir las leyes en beneficio de trabajadores y patrones, por lo que será primordial contar con un nuevo régimen de relaciones laborales en el que se respeten los derechos de todos, con la finalidad de brindar seguridad jurídica y certeza en beneficio de la sociedad y el desarrollo económico del país.

Susana Bátiz Zavala y
Jorge Martínez Arreguín
Febrero de 2020.

PERSPECTIVA DE LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO

Luis Gerardo DE LA PEÑA GUTIÉRREZ*

SUMARIO: I. Antecedentes; **II.** Tribunales Laborales Locales; **III.** Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; **IV.** Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva; Conclusión

Agradezco infinitamente la oportunidad brindada por el Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México, a cargo del Presidente Magistrado Rafael Guerra Álvarez, por permitirme colaborar en la Revista Digital *Nova lustitia*, con algunas ideas y comentarios con motivo de las reformas acaecidas al derecho laboral mexicano.

«… según el artículo 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución, desde su publicación en 1917, estableció que los conflictos patronales y obreros, entre capital y trabajo, es decir, los conflictos entre los factores de la producción, serían sometidos a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, formadas por igual número de representantes de los obreros, de los patronos y un tercer árbitro; mediante un modelo de conformación tripartita, que con motivo de la última reforma, ahora establece, los conflictos entre trabajadores y patrones serán sometidos a los Tribuales Laborales dependientes del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas».

---

* Licenciatura en *Derecho* y Especialista en *Notaría Pública* por la Universidad de Guanajuato; Maestría en *Derecho Constitucional* y *Amparo* por la Universidad Iberoamericana; Maestría en *Derecho Laboral* y Especialidad en *Relaciones Laborales*, por el Instituto de Posgrado en Derecho; Doctorando en *Derecho* por la Universidad Anáhuac. Fue Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y Magistrado Representante del Gobierno Federal, de ese mismo Tribunal. Desempeñó diversos cargos en el Poder Judicial de la Federación como Oficial Judicial, Actuario Judicial, Secretario de Juzgado de Distrito y Secretario de Tribunal de Distrito. Actualmente, es Consejero de la Judicatura del Estado de México.

Antecedentes

La Constitución de Querétaro de 1917[1], sin duda, la primera de corte social privilegió la protección reforzada para las personas susceptibles de colocarse en un ámbito de indefensión, verbigracia los trabajadores sujetos a una relación laboral, de la cual nos sentimos tan orgullosos —incluso precedió a la *Weimar* de 1919[2]—, fue pionera en dar cabida a un título específico que denominó, *Del Trabajo y de la Previsión Social*, atinente al derecho procesal que aquí abordaremos, previsto en el artículo 123, apartado A, fracción XX, no modificado hasta el 24 de febrero de 2017[3] por tanto se considerará la reforma más trascendental para la historia del derecho laboral mexicano, al implicar desde nuestro punto de vista cuarto grandes vertientes:

a. Justicia Laboral

En contexto, no debemos pasar por alto que desde 1916, existieron al menos dos proyectos que prospectaron la normativa laboral de competencia estatal, hasta que se suscitó la reforma constitucional de 1929 [4] y su desarrollo infraconstitucional en 1931, en la que se federalizó la materia del trabajo, razón por la cual, únicamente el Congreso de la Unión, Cámara de Diputados Federal y Cámara de Senadores, son competentes para legislar sobre la materia.

---

[1] CÁMARA DE DIPUTADOS, Reformas Constitucionales por Decreto en orden cronológico, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, que reforma la de 5 de febrero de 1857, disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_orig_05feb1917_ima.pdf], consultada en: 2020-01-15.

[2] *Constitución de Weimar*, Alemania – 1919 – Ezequiel Sigman, disponible en: [https://ezequielsingman.files.wordpress.com/2016/03/constitucion-de-weimar-alemania-19191.pdf], consultada en: 2020-01-15.

[3] CÁMARA DE DIPUTADOS, Reformas Constitucionales por Decreto en orden cronológico, DECRETO por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículo 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral, disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/docleg/63/231_DOF_24feb17.pdf], consultada en: 2020-01-15.

[4] *Cfr*. «Conviene aquí agregar que, tras la publicación de la Constitución, muchas entidades federativas comienzan procesos legislativos para contar con Leyes Laborales, siendo las de Yucatán y Veracruz las más significativas. En tales ordenamientos se establecen por primera vez, la organización y funcionamiento de las juntas de conciliación y arbitraje dentro del mandato constitucional...» MONTALVO, José, *Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral*, *Rasgos distintivos de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación y de las Entidades Federativas*, Tirant Lo Blanch, México 2019, p. 42.

A este respecto, según el artículo 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución, desde su publicación en 1917[5], estableció que los conflictos patronales y obreros, *entre capital y trabajo,* es decir, los conflictos entre los factores de la producción, serían sometidos a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, formadas por igual número de representantes de los obreros, de los patronos y un tercer árbitro; mediante un modelo de conformación tripartita[6], que con motivo de la última reforma, ahora establece, los conflictos entre trabajadores y patrones serán sometidos a los Tribuales Laborales dependientes del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas.

b. Competencia

Es decir, el trabajador que presta un servicio personal subordinado para un patrón que se dedica de manera preponderante a realizar una de las actividades contempladas en las 22 ramas industriales y servicios previstos en el artículo 123, apartado A, fracción XXXI, inciso a)[7] entre otras, la petroquímica, hulera, tabacalera, cementera, etcétera; someterá su controversia ante los Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial de la Federación, competentes para resolver la controversia.

Es imperante mencionar que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, en su comunicado de prensa número 282/18[8], dio a conocer que la justicia laboral local oscilaba sobre los 530,082 (quinientos treinta mil ochenta y dos) asuntos y, la Junta Federal informó que en el año 2018[9] llegó a tener 430,005 (cuatrocientos treinta mil cinco) asuntos en activo; de manera tal que, en números redondos, el 45% de los asuntos radican en la

---

[5] *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, que reforma la del 5 de febrero de 1857, *op. cit*., p. 10.

[6] *Ibídem*, p. 1.

[7] CÁMARA DE DIPUTADOS, Reformas Constitucionales por Decreto en orden cronológico, DECRETO por el que se reforma a la fracción XXXI, del Apartado "A", del Artículo 123, de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_088_09ene78_ima.pdf], consultada en: 2020-01-14.

[8] INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, INEGI, *Estadísticas laborales con información de 198 juntas locales de conciliación y arbitraje*, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, información disponible en: [https://reformalaboralparatodos.mx/2018/07/04/inegi-estadisticas-laborales-con-informacion-de-198-juntas-locales-de-conciliacion-y-arbitraje/], consultada en: 2020-01-13.

[9] EL ECONOMISTA, «Hay 430,005 juicios laborales pendientes», México 2018, disponible en: [https://www.eleconomista.com.mx/gestion/Hay-430005-juicios-laborales-pendientes-20181128-0027.html], consultada en: 2020-01-15.

justicia federal mientras que el 55% de asuntos radican en la justicia local, de lo cual, se advierte mayor número de asuntos laborales locales que federales, por tanto, un reto mayúsculo para la justicia laboral para los Tribunales Laborales estatales que deberán estar en funciones al inicio del cuarto trimestre del presente año, en una primera etapa (octubre 2020) sin existir ninguna otra diferencia con la justicia laboral federal que las materias competenciales, por lo que hemos insistido que la función Judicial deberá ser de la misma calidad sin distingo alguno.

c. Negociación Colectiva

Los Contratos Colectivos serán suscritos por organizaciones verdaderamente representativas, tal cual, lo establece hoy el artículo 123, aparatado A, fracción XVIII, párrafo segundo, cuya finalidad es erradicar los contratos de trabajo de protección [10], —conmutativos y sinalagmáticos; es decir, suponen contraprestaciones recíprocas entre las partes—, en los que prevalecía previo al cambio paradigmático del modelo de Justicia Laboral vigente, la firma y negociación de los Contratos Colectivos celebrados a espaldas de los trabajadores, generalmente con los mínimos establecidos en la ley, situación que impedía un mejoramiento de las condiciones laborales en favor de estos colectivos.

d. Democracia Sindical

Se modernizó, la manera de elegir a nuestros cuerpos directivos sindicales, es por eso que el artículo 123, apartado A, fracción XXII Bis, establece con mucha claridad que, la manera de elegirlos, es a propósito del *voto personal, libre y secreto,* de los trabajadores [11]; por cuanto hace a la particularidad de ser *directo* es concretamente en el artículo 386 Bis, de la regulación infraconstitucional, que atribuye esta característica; lo que derivó en sendas demandas de amparo promovidos por diversas organizaciones sindicales, *veremos qué resuelve el Poder Judicial de la Federación*, a este respecto.

[10] Es importante señalar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su desarrollo jurisprudencial, advirtió desde la Quinta Época, la existencia de Sindicatos de Protección, *Cfr.* Tesis Aislada de la Quinta Época, visible en la página 1588, Tomo XCVIII, del SJF y su Gaceta, disponible en: [http://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Documentos/Tesis/805/805721.pdf], consultada en: 2020-01-13.

[11] **Artículo 123**..., Apartado A, ... fracción XXII Bis, ... b) ... «Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto...».

II. Tribunales Laborales Locales

Parte fundamental del reto que recae sobre la justicia laboral estatal, consiste en el nombramiento de las personas que integrarán los Tribunales Laborales, por lo tanto, consideramos oportuno referir que el artículo 123 constitucional apartado A, fracción XX, párrafo primero, el cual, establece de manera categórica, que deben reunirse los requisitos que establecen los artículos 94[12] y 97[13], de la propia Constitución; por cuanto hace al Poder Judicial de la Federación y a los Poderes Judiciales locales, el artículo 116, fracción III[14]; y respecto a la Ciudad de México, el artículo 122, apartado A, fracción IV[15]. Esto es que, la llave de acceso es y será la carrera judicial, y para poder ocupar un cargo en los nuevos Tribunales Laborales, necesariamente tendrá que ser a propósito de los cursos de selección, públicos y abiertos.

«Parte fundamental del reto que recae sobre la justicia laboral estatal, consiste en el nombramiento de las personas que integrarán los Tribunales Laborales, por lo tanto, consideramos oportuno referir que el artículo 123 constitucional apartado A, fracción XX, párrafo primero, el cual, establece de manera categórica, que deben reunirse los requisitos que establecen los artículos 94 y 97, de la propia Constitución; por cuanto hace al Poder Judicial de la Federación y a los Poderes Judiciales locales, el artículo 116, fracción III; y respecto a la Ciudad de México, el artículo 122, apartado A, fracción IV. Esto es que, la llave de acceso es y será la carrera judicial, y para poder ocupar un cargo en los nuevos Tribunales Laborales, necesariamente tendrá que ser a propósito de los cursos de selección, públicos y abiertos».

---

[12] **Artículo 94**..., párrafo octavo..., «La ley establecerá la forma y procedimientos mediante concursos abiertos para la integración de los órganos jurisdiccionales, observando el principio de paridad de género».

[13] **Artículo 97**..., párrafo primero..., «Los Magistrados de Circuito y los Jueces de Distrito serán nombrados y adscritos por el Consejo de la Judicatura Federal, con base en criterios objetivos y de acuerdo a los requisitos y procedimientos que establezca la ley...».

[14] **Artículo 116**... fracción III... «Los Magistrados integrantes de los Poderes Judiciales Locales, deberán reunir los requisitos señalados por las fracciones I a V del artículo 95 de esta Constitución...».

[15] **Artículo 122**... fracción IV... «Los Magistrados integrantes de los Poderes Judiciales Locales, deberán reunir los requisitos señalados por las fracciones I a V del artículo 95 de esta Constitución...».

Para el Estado de México, la legislación establece que, desde las posiciones más encumbradas hasta las más modestas se concursarán, respecto de los integrantes de los Tribunales Laborales, deberán tener capacidad y experiencia en materia del trabajo [16], *ambos extremos son acreditables,* es decir, tener una aproximación técnica y conocimiento práctico en la materia; de manera entonces que, los miembros del Poder Judicial; los trabajadores de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; académicos; litigantes o quien se considere con la calidad específica y cualidades propias para aspirar a ser parte de los nuevos Tribunales Laborales, podrá concursar; por ello, tanto el Poder Judicial como la Secretaría del Trabajo, hemos estado muy atentos de las necesidades de capacitación tomando como piedra angular la guía y orientación del Poder Judicial de la Federación.

III. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Existen dos maneras básicas de solucionar controversias, autocompositivas, donde las partes deciden y negocian la solución del conflicto y, hetorocompositivas, donde un tercero imparcial emite una solución imperativa que obliga a las partes[17].

Ahora bien, el artículo 123, apartado A, fracción XX, párrafo segundo, [18] establece que previo a acudir a etapa judicial, deberá agotarse necesariamente la instancia conciliatoria, (como parte de la solución de controversias autocompositivas) en lo local, será el Centro Estatal de Conciliación y, en lo federal, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, siendo este último, un Organismo Público Descentralizado, por sus siglas OPD, previsto en el párrafo cuarto, del mismo numeral, al que además se atribuye de manera exclusiva funciones de registro sindical.

Ya en la Academia, se discute de manera interesante, la conformación e integración de este Organismo y si existiría la intromisión estatal, la respuesta radica en la naturaleza jurídica de los órganos previstos en el

[16] **Artículo 123**... Apartado A, ... fracción XX, párrafo primero, «...deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral...».

[17] MARQUET GUERRERO, Porfirio, *Resolución de Controversias Laborales - UNAM, Resolución de Controversias Laborales y Seguridad Social*, Instituto de Investigaciones Jurídicas- Universidad Nacional Autónoma de México, México disponible en: [https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/37.pdf], consultada en: 2020-01-12.

[18] **Artículo 123**... Apartado A, ... fracción XX, párrafo segundo, ...«Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente...».

artículo 90 [19], de la Constitución Federal, expresamente en sus dos leyes reglamentarias; a saber, la *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, que en su artículo 1o., establece como parte específica de la Administración Pública Paraestatal, a los Organismos Públicos Descentralizados —en lo sucesivo OPD—, que en el artículo 45[20], de la Ley en comento, se prevén los creados por ley o decreto con personalidad jurídica y patrimonio propios. Por lo que respecta a la *Ley Federal de Entidades Paraestatales*, en el artículo 18, establece que los OPD, tendrán una Junta de Gobierno que estará integrada entre 5 y 15 integrantes propietarios[21].

A mayor abundamiento, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Jurisprudencia 179/2012[22], al analizar la naturaleza específica de los OPD, dijo que, «...tendrá juntas u órganos de gobierno que deberán estar integradas por personas ligadas a la Administración central para tener una orientación estadual en su rumbo...».

Por otro lado, otra interrogante fue sobre la pertinencia de considerar que los convenios conciliatorios se suscribieran entre las partes en sede administrativa, sea adecuado que tengan los efectos de cosa juzgada sin tener conocimiento el Tribunal Laboral, adquiriendo firmeza como una sentencia emitida por un juez; con motivo de una ficción jurídica creada por el legislador, ya que si bien en el modelo anterior a las reformas en comento, dichos acuerdos eran sometidos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes identificaban la ausencia de renuncia a derechos constitucionales y la voluntad de las partes, que cuando estos se erigen como Tribunales Laborales de naturaleza administrativa, y no como ahora ocurrirá ante un OPD; a ese respecto la legislación actual en el artículo 33, de

[19] **Artículo 90**. «La Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso...».

[20] **Artículo 45**.- «Son organismos descentralizados las entidades creadas por ley o decreto del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera que sea la estructura legal que adopten».

[21] **Artículo 18**.- «El Órgano de Gobierno estará compuesto por no menos de cinco ni más de quince personas integrantes propietarias y de sus respectivas suplentes...».

[22] Tesis 2a./J. 179/2012, de la Décima Época, sostenida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 731, Libro XVI, Enero de 2013, Tomo 2, del SJF y su Gaceta, el número de registro 2002583, bajo el rubro: «ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS. AUNQUE NO INTEGRAN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA, FORMAN PARTE DEL EJECUTIVO EN SENTIDO AMPLIO».

la *Ley Federal del Trabajo*, ya adelanta que prosperará el criterio jurisprudencial [23] 17/2015, que establece, la obligación de la autoridad que falla el Convenio, de verificar que estos no contengan renuncia de derechos en perjuicio del Trabajador.

IV. Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva

Estos derechos se encuentran reconocidos internacionalmente en los Convenios 87 [24] y 98 [25] de la Organización Internacional del Trabajo, por sus siglas OIT, garante de derechos humanos [26], en el que subyacen, respectivamente, el derecho a sindicarse y el derecho de acceso a la justicia; de manera que resulta un nuevo paradigma, donde los gobernados están ávidos de tener una justicia en todas las materias, eficiente, profesional, proba y mucho más expedita.

Conclusión

Al día de hoy sería apresurado emitir postura alguna sobre la suerte que correrá este nuevo modelo de justicia hasta que no entre en operación en octubre de 2020 en el que inician 10 (diez) entidades del país, entre los que se encuentra el Estado de México. Pero lo que sí, resulta además de oportuno, prioritario para los poderes judiciales, es sumar todos los esfuerzos para que el diseño, planeación, implementación y consolidación de este nuevo modelo sea eficaz y eficiente para los justiciables, como acertadamente lo hace el Poder Judicial de la Ciudad de México, ya que los ajustes

[23] Tesis 2a./J. 17/2015, de la Décima Época, sostenida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 699, Libro 17, Abril de 2015, Tomo I, del SJF y su Gaceta, el número de registro 2008806, bajo el rubro: «CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. ES IMPROCEDENTE EL PLANTEAMIENTO DE NULIDAD FORMULADO EN SU CONTRA CUANDO EL TRABAJADOR ADUCE RENUNCIA DE DERECHOS (ABANDONO DE LAS JURISPRUDENCIAS 2a./J. 10/2003, 2a./J. 162/2006, 2a./J. 195/2008 y 2a./J. 1/2010).

[24] **Artículo 2.** «Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas».

[25] **Artículo 4**. «Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo».

[26] Derechos Humanos Laborales, que ven reflejados los contenidos de la *Ley Federal del Trabajo*, como es el caso de los artículos 354 al 385 y 386 al 403.

procedimentales se irán adecuando a golpes de sentencia a través de los criterios que emitan tanto los Tribunales como nuestro máximo Tribunal.

«Al día de hoy sería apresurado emitir postura alguna sobre la suerte que correrá este nuevo modelo de justicia hasta que no entre en operación en octubre de 2020 en el que inician 10 (diez) entidades del país, entre los que se encuentra el Estado de México. Pero lo que sí, resulta además de oportuno, prioritario para los poderes judiciales, es sumar todos los esfuerzos para que el diseño, planeación, implementación y consolidación de este nuevo modelo sea eficaz y eficiente para los justiciables, como acertadamente lo hace el Poder Judicial de la Ciudad de México, ya que los ajustes procedimentales se irán adecuando a golpes de sentencia a través de los criterios que emitan tanto los Tribunales como nuestro máximo Tribunal».

La reciente Reforma a la *Ley Federal del Trabajo*, desde nuestro punto de vista, es la más importante de las últimas fechas, incluso, más importante que la reforma penal, porque ésta va dirigida a un segmento muy específico de la población; por ello, hago votos para que ustedes y sus familias jamás se encuentren sujetos a las leyes penales, pero sí hago votos para que siempre estemos sujetos a las leyes laborales, porque eso implica que somos más prósperos, que estamos generando riqueza para sí, para nuestras familias, nuestras comunidades, municipios, Estados, en fin, para México.

Busquemos una justicia a la altura del siglo XXI.

Fuentes consultadas

Bibliografía

EL ECONOMISTA, «Hay 430,005 juicios laborales pendientes», México 2018, disponible en: [https://www.eleconomista.com.mx/gestion/Hay-430005-juicios-laborales-pendientes-20181128-0027.html], consultada en: 2020-01-15.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, INEGI, *Estadísticas laborales con información de 198 juntas locales de conciliación y arbitraje*, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, información disponible en: [https://reformalaboralparatodos

.mx/2018/07/04/inegi-estadisticas-laborales-con-informacion-de-198-juntas-locales-de-conciliacion-y-arbitraje/], consultada en: 2020-01-13.

MARQUET GUERRERO, Porfirio, *Resolución de Controversias Laborales - UNAM, Resolución de Controversias Laborales y Seguridad Social*, Instituto de Investigaciones Jurídicas-Universidad Nacional Autónoma de México, México disponible en: [https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/37.pdf], consultada en: 2020-01-12.

MONTALVO, José, *Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral, Rasgos distintivos de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación y de las Entidades Federativas*, Tirant Lo Blanch, México 2019.

Legislación Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CÁMARA DE DIPUTADOS, Reformas Constitucionales por Decreto en orden cronológico, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, que reforma la de 5 de febrero de 1857, disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_orig_05feb1917_ima.pdf], consultada en: 2020-01-15.

_____, Reformas Constitucionales por Decreto en orden cronológico, DECRETO por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículo 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral, disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/docleg/63/231_DOF_24feb17.pdf], consultada en: 2020-01-15.

_____, Reformas Constitucionales por Decreto en orden cronológico, DECRETO por el que se reforma a la fracción XXXI, del Apartado "A", del Artículo 123, de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_088_09ene78_ima.pdf], consultada en: 2020-01-14.

Tesis 2a./J. 17/2015, de la Décima Época, sostenida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 699, Libro 17, Abril de 2015, Tomo I, del SJF y su Gaceta, el número de registro 2008806, bajo el rubro: «CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. ES IMPROCEDENTE EL PLANTEAMIENTO DE NULIDAD FORMULADO EN SU CONTRA CUANDO EL TRABAJADOR ADUCE

RENUNCIA DE DERECHOS (ABANDONO DE LAS JURISPRUDENCIAS 2a./J. 10/2003, 2a./J. 162/2006, 2a./J. 195/2008 y 2a./J. 1/2010).

Tesis 2a./J. 179/2012, de la Décima Época, sostenida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 731, Libro XVI, Enero de 2013, Tomo 2, del SJF y su Gaceta, bajo el rubro: «ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS. AUNQUE NO INTEGRAN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA, FORMAN PARTE DEL EJECUTIVO EN SENTIDO AMPLIO».

Ley Federal del Trabajo.

Legislación Internacional

Constitución de Weimar, Alemania – 1919 – Ezequiel Sigman, disponible en: [https://ezequielsingman.files.wordpress.com/2016/03/constitucion-de-weimar-alemania-19191.pdf], consultada en: 2020-01-15.

LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS JUZGADOS EN MATERIA LABORAL DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO POR LA *LEY FEDERAL DEL TRABAJO* Y SU HOMOLOGACIÓN CON LA *LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO*

Lidia BARRERA SANTIAGO*

SUMARIO: Introducción; **I.** Disposiciones relativas a la Implementación de Juzgados Laborales; **II.** Disposiciones relativas a la designación de los Jueces Laborales; **III.** Selección de servidores públicos: Jueces, Secretarios Instructores y Actuarios Judiciales; **IV.** Habilidades específicas del Juez Laboral; **V.** Disposiciones relativas a responsabilidades y sanciones; **VI.** Causas de responsabilidad; **VII.** De las faltas; Conclusiones; Fuentes consultadas.

Resumen

El presente artículo pretende destacar las diversas disposiciones que norman la selección de los jueces que integrarán el Tribunal Laboral de la Ciudad de México, los lineamientos que en forma específica regulan las obligaciones referentes a su función jurisdiccional; así como marcar algunas características y habilidades que se requieren del juez y que establece la reforma Constitucional para la mejor impartición de justicia laboral, que pudieran servir para apoyar la elección de los más aptos candidatos.

Abstract

This article intends to highlight the multiple regulations that apply the appointment of judges that will be part of the Labor Court of Mexico City, as well as the guidelines that specifically regulate the obligations related to their jurisdictional function and to mark some characteristics and skills that are required of them and that the Constitutional reform establishes for the administration of justice, which could serve to support the appointment of the most suitable candidates.

Palabras clave: Jueces, lineamientos, selección, Tribunal Laboral.

---

* Licenciatura y Maestría en *Derecho* por la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); Maestría en la Universidad de Barcelona, España; Doctorado en *Derecho* por la Universidad Complutense de Madrid, España. Cuenta con más de 30 años de experiencia profesional, principalmente como Juez de Primera Instancia Civil y actualmente ocupa el cargo de Magistrada por Ministerio de Ley, en el Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México.

Introducción

El Poder Judicial de la Ciudad de México, para conformar los Tribunales Laborales, en cumplimiento a la reforma Constitucional del artículo 123, de fecha 24 de febrero de 2017, que en su fracción XX, entre otros cambios establece, que la resolución de las diferencias o conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas; debe atender no solo a los requisitos que establece la propia Constitución en sus artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV, sino también a las diversas disposiciones que existen en la *Ley Federal del Trabajo*, la Constitución de la Ciudad de México y su Ley Orgánica.

En efecto, debe acatar lo dispuesto en la *Ley Federal del Trabajo*, en los artículos 604 sobre los principios que rigen el procedimiento laboral, 605 sobre la determinación y designación de funcionarios y empleados del juzgado, 610 respecto de la fase escrita y desahogo de pruebas en las audiencias; 48 respecto de las sanciones para el caso de omisiones o conductas irregulares referidas y, al listado de actuaciones consideradas notoriamente improcedentes en el 48 Bis II.

Así como, tomar en consideración lo dispuesto en su propia Constitución Política y su Ley Orgánica, por lo que es necesario armonizar las disposiciones que existen en estos ordenamientos, concordar los principios procesales con los principios de derecho social; para cumplir con el compromiso asumido por el Estado Mexicano, al firmar los convenios y Tratados de cooperación Internacional en la materia del trabajo.

En especial, lo relativo a la selección de jueces y personal administrativo, que debe hacerse de personas idóneas, que cumplan no solo con los requisitos legales, de conocimiento o especialización de la materia laboral, sino que además tengan los principios y el perfil que debe tener un buen funcionario judicial, a efecto de que se tenga un marco normativo claro para ellos y para los justiciables.

Lo anterior, con la finalidad de destacar las diversas disposiciones que norman la selección de los jueces que integrarán el Tribunal Laboral de la Ciudad de México, así como los cánones que en forma específica regulan las obligaciones referentes a su función jurisdiccional; marcar algunas características y habilidades que se requieren del juez que establece la reforma Constitucional para la mejor impartición de justicia laboral, que pudieran servir para apoyar la elección de los más aptos candidatos.

Al eliminar el sistema tripartito de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y trasladar la impartición de la justicia laboral a los Tribunales del Poder Judicial, entre otros objetivos se

pretende evitar el rezago en la impartición de justicia que presentan a la fecha las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que entre otras causas se originó por su estructura, distribución de competencias de trabajo, aumento de los juicios laborales, insuficiencia de recursos tanto materiales como humanos, así como la falta de una correcta supervisión de funciones en forma y términos[1].

Con los cambios radicales efectuados a las reglas del procedimiento se pretende agilizar y hacer expedito el proceso laboral, lograr el acceso a una justicia efectiva con un juicio dinámico en el cual las partes sean escuchadas por quien resuelve, bajo el principio de inmediación; evitar prácticas dilatorias, e impulsar el desempeño proactivo de la función jurisdiccional y así hacer efectiva la oralidad que caracteriza a este proceso.

La reforma postula que el juez como director del proceso debe garantizar los derechos de las partes, aplicar la equidad y su debido desarrollo, evitar formulismos que obstaculicen o entorpezcan el procedimiento, resolver conforme a la verdad de los hechos planteados, respetando el carácter eminentemente social de la materia laboral y privilegiando el principio constitucional de Tutela Judicial efectiva.

Para cumplir con su objetivo en la *Ley Federal del Trabajo* establece que la legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia son principios que deben observar los jueces en sus sentencias y resoluciones.

«Con los cambios radicales efectuados a las reglas del procedimiento se pretende agilizar y hacer expedito el proceso laboral, lograr el acceso a una justicia efectiva con un juicio dinámico en el cual las partes sean escuchadas por quien resuelve, bajo el principio de inmediación; evitar prácticas dilatorias, e impulsar el desempeño proactivo de la función jurisdiccional y así hacer efectiva la oralidad que caracteriza a este proceso».

[1] Información obtenida en los diálogos con diversos expertos en materia laboral, académicos, litigantes y funcionarios de juntas implementados por la Comisión Laboral del Poder Judicial de la Ciudad de México.

En esa medida, los Poderes Judiciales de las entidades, en especial el Poder Judicial de la Ciudad de México, deben diseñar un nuevo modelo de juzgados laborales que cumplan con las expectativas de abatir las elevadas cargas de trabajo, que hoy en día rebasan la capacidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El Poder Judicial de la Ciudad de México, para consumar la misión de implementar los juzgados que deben resolver las controversias laborales en esta ciudad, debe abocarse al diseño de éstos, atendiendo a las disposiciones de la Constitución Federal, de la *Ley Federal del Trabajo*, así como a lo dispuesto en su propia Constitución Política y su Ley Orgánica.

Es importante identificar las normas relativas a la implementación de juzgados, los principios que rigen a la función judicial; lineamientos relativos a la creación de juzgados, y nombramiento de jueces; además la forma de establecer sus competencias, integración, organización y funcionamiento; requisitos que deben cubrir quienes pretenden ocupar los cargos de jueces o juezas; secretarios de acuerdo y notificadores; forma de su designación, además del personal que lo conforma; todo esto con el fin de armonizar las disposiciones que existen en estos ordenamientos.

A continuación, en el siguiente apartado se citan los diversos ordenamientos y las disposiciones sobre el tema.

«… los Poderes Judiciales de las entidades, en especial el Poder Judicial de la Ciudad de México, deben diseñar un nuevo modelo de juzgados laborales que cumplan con las expectativas de abatir las elevadas cargas de trabajo, que hoy en día rebasan la capacidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El Poder Judicial de la Ciudad de México, para consumar la misión de implementar los juzgados que deben resolver las controversias laborales en esta ciudad, debe abocarse al diseño de éstos, atendiendo a las disposiciones de la Constitución Federal, de la Ley Federal del Trabajo, así como a lo dispuesto en su propia Constitución Política y su Ley Orgánica».

I. Disposiciones relativas a la Implementación de Juzgados Laborales

Conforme a la fracción XX del artículo 123 Constitucional, la resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas; no se establece una forma especial de distribuir la competencia de los juzgados por rama de industria, o servicios, solo se reserva la competencia exclusiva de las ramas industriales, de servicio y empresas, que se indican en la fracción XXXI del artículo 123.

En tanto en la *Constitución Política de la Ciudad de México*, en su artículo 35 relativo al Poder Judicial apartado B fracción I establece que el Poder Judicial de la Ciudad de México, se deposita en un Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México, el que se integra por una Sala Constitucional; un Consejo de la Judicatura y juzgados en sus diferentes materias de competencia.

En ese orden de ideas, el artículo 78 de la *Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México*, refiere que los juzgados laborales conocerán de los conflictos cuya competencia no esté reservada para los juzgados del Poder Judicial Federal, en el apartado A fracción XXXI del artículo 123 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.

Además, establece los principios que rigen la función judicial en esta Ciudad; lineamientos relativos a la creación de juzgados, competencia, integración, organización y funcionamiento; requisitos que deben cubrir quienes pretenden ocupar los cargos de jueces, secretarios de acuerdo y notificadores; la forma de su designación, y del personal que lo conforma.

También dispone el procedimiento para el caso de impedimento, recusación o excusa; instituye un capítulo especial de responsabilidades de servidores públicos de la administración de justicia, que contiene un catálogo de responsabilidades y de faltas, tanto para jueces como secretarios y empleados.

Confiere al Consejo de la Judicatura de la Ciudad de México, el determinar el número y especialización de juzgados, que son necesarios para impartir justicia en cada materia, en términos del artículo 58 de la *Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México*.

En ese contexto podemos observar, que el órgano encargado de establecer el número de juzgados laborales que funcionará en la Ciudad de México es el Consejo de la Judicatura del Poder Judicial, que es quien deberá decidir sobre su estructura, integración y funcionamiento.

Por lo que se considera debe evitar repetir el modelo operativo de las Juntas que no respondió al objeto de su creación, ya que, si bien, es un

hecho notorio, el incremento de los juicios en el Poder Judicial y las elevadas cargas de trabajo en las Juntas de Conciliación, dada la experiencia de que tiene el Poder Judicial de la Ciudad de México, para abatir rezagos, capacitar y formar a su personal, esto no es obstáculo que impida su eficaz funcionamiento.

«… podemos observar, que el órgano encargado de establecer el número de juzgados laborales que funcionará en la Ciudad de México es el Consejo de la Judicatura del Poder Judicial, que es quien deberá decidir sobre su estructura, integración y funcionamiento. Por lo que se considera debe evitar repetir el modelo operativo de las Juntas que no respondió al objeto de su creación, ya que, si bien, es un hecho notorio, el incremento de los juicios en el Poder Judicial y las elevadas cargas de trabajo en las Juntas de Conciliación, dada la experiencia de que tiene el Poder Judicial de la Ciudad de México, para abatir rezagos, capacitar y formar a su personal, esto no es obstáculo que impida su eficaz funcionamiento».

Sobre este punto es importante destacar, que el Consejo de la Judicatura tiene una infraestructura especializada para analizar y determinar lo que es más conveniente para el mejor funcionamiento de los juzgados del Poder Judicial de esta Ciudad.

Asimismo, la *Constitución Política de la Ciudad de México*, en su artículo 35 relativo al Poder Judicial apartado B, fracción I, establece que el Poder Judicial de la Ciudad de México, se deposita en un Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México, el que se integra por una Sala Constitucional; un Consejo de la Judicatura y juzgados en sus diferentes materias de competencia.

II. Disposiciones relativas a la designación de los Jueces Laborales

A nivel federal en la Fracción XX del artículo 123 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, en forma general se establece que los integrantes de los Tribunales Laborales serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución.

En el primer precepto, se dispone lo relativo a la integración, administración, competencia, funciones y desempeño de cada uno de los integrantes del Poder Judicial de la Federación; en el segundo a la designación, adscripción, ratificación, promoción o remoción de jueces y

magistrados federales; en el tercero se establecen los lineamientos que deben regir en relación con el Poder Judicial de los Estados de la Federación.

En el artículo 122 Apartado A, fracción IV de la Constitución Federal, se determina que es la Constitución Política de la Ciudad de México la que garantiza la independencia de su Poder Judicial y de las funciones de Magistrados y Jueces y que corresponde a sus leyes locales fijar las condiciones para el ingreso, formación, permanencia y especialización de sus integrantes.

En el mismo nivel, en el artículo 605, de la *Ley Federal del Trabajo* se dispone que los tribunales laborales contaran con un juez y con los secretarios, funcionarios y empleados que se juzgue conveniente, conforme a su Ley Orgánica.

En el Orden local, la *Constitución Política de la Ciudad de México*, en el punto 2 de su artículo 35, apartado B, de su integración y funcionamiento, determina que corresponde al Consejo de la Judicatura la administración, vigilancia, evaluación, disciplina y servicio de carrera; así como la designación de jueces, conforme a los lineamientos que en la misma se previenen y que los aspirantes a juez presentarán examen de oposición en términos del apartado E, inciso 11, de esta Constitución y de la ley Orgánica.

De la misma manera establece que el ingreso, formación, permanencia y especialización de la carrera judicial, se funda en los resultados del desempeño y el reconocimiento de méritos, y como principios rectores la excelencia, objetividad, imparcialidad, profesionalismo, honradez e independencia.

Sobre este punto determina que corresponde al Instituto de Estudios Judiciales como órgano desconcentrado del Consejo de la Judicatura, el examen público de oposición para la designación de las y los jueces de la Ciudad de México, cuya permanencia estará sujeta al cumplimiento de los requisitos del cargo, evaluación y vigilancia sobre su desempeño, conforme a la Ley Orgánica y los acuerdos del Consejo Académico del Consejo de la Judicatura.

En el mismo sentido en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la entidad, se establece en el artículo 17 la facultad del Consejo de la Judicatura, de designar a los jueces por un periodo de 6 años, mediante examen público de oposición y pueden ser ratificados, mediante nueva evaluación pública; así como los requisitos para ser juez o jueza, fijados en el numeral 22; disposiciones que son acordes con los contenidos en las fracciones I a V del artículo 95 de la Constitución Federal.

De manera general estas son algunas de las disposiciones que regulan la designación de jueces o juezas de la Ciudad de México.

III. Selección de servidores públicos: jueces, secretarios instructores y actuarios judiciales

Como hemos anotado, recae en el Instituto de Estudios Judiciales, el proceso de selección y evaluación del personal que integrará los tribunales laborales; el cual se realiza conforme al Capítulo III de la citada Ley Orgánica, que en sus Artículos 386, a 389, establece que, para integrarse al servicio de carrera judicial deben cumplirse los lineamientos que por cada puesto se establecen en los Catálogos de Puestos y que la selección se hará a través de un concurso abierto; por lo que estas disposiciones son acordes con lo que sobre este tópico, se establecen en:

> *Ley Federal del Trabajo:*
>
> **Artículo 525 Bis**. El Poder Judicial de la Federación y los poderes judiciales locales establecerán, con sujeción a las disposiciones presupuestales aplicables, un servicio de carrera judicial para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de sus servidores públicos.
>
> Transitorios
>
> **Décimo Quinto**. Concursos de Selección de Personal. Las convocatorias a concurso para la selección de personal del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de los Centros de Conciliación Locales y de los Tribunales del Poder Judicial Federal y de las entidades federativas serán de carácter abierto y garantizarán el derecho de participar en igualdad de oportunidades al personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México:

Artículo 22. Para ser Juez o Jueza de la Ciudad de México, se requiere:

I. Ser mexicana o mexicano por nacimiento, no haber adquirido otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;

II. Tener cuando menos treinta años de edad cumplidos al día de la designación;

III. Contar con título de Licenciado en Derecho y Cédula Profesional expedida por la autoridad o Institución legalmente facultada para ello;

IV. Tener práctica profesional mínima de cinco años, contados a partir de la obtención del título profesional, relacionada con la materia del cargo para el que concursa;

V. Haber residido en la Ciudad de México o en su área Metropolitana durante los dos años anteriores al día de la designación y presentar su declaración de evolución patrimonial, conforme a la ley de la materia;

VI. Gozar de buena reputación, para lo cual se tomará en cuenta no ser

deudor alimentario moroso y contar con una trayectoria laboral respetable a través de un estudio minucioso de los antecedentes del postulante en el que se pueda evaluar su conducta ética;

VII. No haber sido condenado por sentencia firme, por delito doloso que amerite pena corporal de más de un año de prisión; pero si se tratare de robo, fraude, falsificación, abuso de confianza u otro que lastime seriamente la buena fama en el concepto público, lo inhabilitará para el cargo, cualquiera que haya sido la pena; y

VIII. Participar y obtener resultado favorable en el concurso de oposición, así como en los exámenes que establece esta Ley, en los mismos términos de lo que ésta dispone.

Estos requisitos son acordes con los que señala la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* en su Artículo 95 para ser ministro; en sus cinco primeras fracciones salvo lo relativo a la edad que es 35, 10 años de estar titulado, y las prohibiciones que establece la Fracción VI, para ocupar ese cargo; en nuestra ley Orgánica se agrega contar con cinco 5 años de práctica profesional, presentar declaración de evolución patrimonial, no ser deudor alimentario moroso y haber resultado favorable en el examen para ocupar el cargo.

En los Artículos 79, 80, se establece la integración de los juzgados, en el 81 y 82 las funciones de los Secretarios de Acuerdos; en el 85 y 86, Secretarios Actuarios y en el, 87 funciones de los Secretarios Proyectistas.

En cuanto al proceso oral las obligaciones de los Secretarios se contienen en el Artículo 91, la de los Auxiliares en el 92; en el 93 las funciones de los Oficiales Notificadores; y en el 94, atribuciones de la Unidad de Gestión Tecnológica.

«El Poder Judicial de la Ciudad de México, diseñó un perfil de los rasgos que se espera tengan las juezas y jueces orales del Tribunal Superior de Justicia de esta Ciudad en el ejercicio de sus funciones, en el cual se identifican las competencias fundamentales como línea de formación que requieren tener las personas que aspiren a dichos cargos».

El Poder Judicial de la Ciudad de México, diseñó un perfil de los rasgos que se espera tengan las juezas y jueces orales del Tribunal Superior de Justicia de esta Ciudad en el ejercicio de sus

funciones, en el cual se identifican las competencias fundamentales como línea de formación que requieren tener las personas que aspiren a dichos cargos[2].

Entre las que se señalan: toma de decisiones, conducción del proceso, administración del juzgado y cuatro ámbitos de su función: en relación consigo mismo, con las partes, con su entorno laboral y con la sociedad; define cada una y señala sus aspectos.

Para garantizar que los procedimientos de selección y formación sean los más adecuados para la materia, el Instituto de Estudios Judiciales, como área encargada de la selección del personal, cuenta con métodos de evaluación, selección y un programa de capacitación en materia laboral que ya contempla y deberá seguir contemplando además de dichos aspectos, conocimientos específicos tales como:

Derecho del trabajo y de la seguridad social, —incluidas las normas nacionales, los tratados internacionales aplicables, así como la jurisprudencia y tesis aisladas que han emitido la Suprema Corte y los Tribunales Colegiados—.

En términos del Décimo Tercer Transitorio de la *Ley Federal del Trabajo*, implementación y capacitación señala que: «… deberán incorporar en sus programas de formación y capacitación, metodologías y contenidos para brindar atención y asesoría en materia de protección de derechos humanos a personas en situación de vulnerabilidad». Entre los que se cuenta a (mujeres, comunidades indígenas, menores discapacitados, adultos mayores) entre otros; lo que se debe realizar atendiendo a los estándares internacionales en derechos humanos establecidos para la materia laboral y en derechos sociales; con carácter permanente y en todas las etapas de la implementación de la Reforma[3]. Debe incluirse también, los principios que rigen el proceso tanto escrito como oral; manejo de tecnologías de información y comunicación.

IV. Habilidades específicas del Juez Laboral

En el perfil instituido por el Poder Judicial, se delinean los rasgos profesionales que deben tener los jueces, quienes además de tener conocimientos jurídicos sobre la materia que juzgan, deben tener

[2] Perfil de la y el Juez Oral de la Ciudad de México; Poder Judicial Ciudad de México; Estudios Judiciales TSJCDMX, 2019.

[3] CANESSA MONTEJO, Miguel F., *Los derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional*, información disponible en: [http://www.corteidh.or.cr/tablas/r32265.pdf], pp. 355-358, 362 y 371, consultada en: 2020-01-10.

templanza, discreción, formación continua y liderazgo,

En el caso concreto, deberán conocer de derecho laboral y de la seguridad social, deberán contar con la sensibilidad necesaria para atender a las personas que soliciten su intervención probablemente víctimas de discriminación, o en situación de desigualdad frente a sus patrones.

Además, los jueces laborales deberán poseer habilidades para manejar conflictos de naturaleza colectiva, atendiendo a la experiencia y buenas prácticas desarrolladas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que como lo indica el doctor Hugo Ítalo Morales[4], concentran el conocimiento acumulado durante casi un siglo de justicia laboral en nuestro país.

De lo anterior se puede válidamente establecer como características más importantes que debe tener un juzgador en materia laboral las siguientes: 1) Ética, 2) Conocimiento de los principios del derecho laboral hoy, a nivel nacional e internacional, 3) Conocimientos en derecho sustantivo, incluyendo teoría general del proceso, derecho procesal civil y del trabajo (para ver las diferencias), 4) Razonamiento lógico-jurídico, respetando los principios de fundamentación y motivación; 5) Paciencia absoluta, (completo control de las emociones, no responder a la agresión verbal o a las agresiones que las partes o los representantes de los sindicatos harán). El juez responde al Consejo de la Judicatura, no a los medios de comunicación. (Dominio de la técnica de oralidad apegada al modelo del Poder Judicial, facilidad de comunicación asertiva y persuasiva, así como sensibilidad en la negociación). Lo anterior, con la aclaración que son de carácter enunciativas más no limitativas y en el entendido de que el servidor público se perfecciona día a día en su labor al servicio de la sociedad y de no intereses privados.

«…los jueces laborales deberán poseer habilidades para manejar conflictos de naturaleza colectiva, atendiendo a la experiencia y buenas prácticas desarrolladas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que como lo indica el doctor Hugo Ítalo Morales, concentran el conocimiento acumulado durante casi un siglo de justicia laboral en nuestro país».

[4] En la plática sostenida el 25 de septiembre de 2019, por la Comisión Laboral citada, el Dr. Hugo Ítalo Morales y el Dr. Mario Alberto Trejo.

En ese tenor se requiere no solo preparar y formar al juez laboral, se debe capacitar y formar a todo el personal de los juzgados en esa materia, quienes deben obtener su plaza de acuerdo a concurso de oposición y evaluación que lo constate, para evitar los errores y malas prácticas de las Juntas de Conciliación, evitar la corrupción y nepotismo, así como para la organización y especialización de los juzgados laborales.

V. Disposiciones relativas a responsabilidades y sanciones

En este rubro se debe cuidar que tanto la *Ley Federal del Trabajo* como la *Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México*, no sean contradictorias en cuanto a las sanciones que establecen respecto de faltas cometidas por los servidores públicos de un Tribunal de diversas materias y de un Tribunal Laboral.

En este contexto encontramos que en el artículo 48 de la *Ley Federal del Trabajo* se establecen sanciones para los casos de que se prolongue, dilate u obstaculice la substanciación o resolución de un juicio laboral, en el siguiente tenor:

> …Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la **suspensión hasta por noventa días sin pago de salario** y en caso de **reincidencia la destitución del cargo**, **en los términos de las disposiciones aplicables**. Además, en este último supuesto se dará **vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia**…

Al efecto en el artículo 48 Bis II, se dispone:

Para efectos del artículo 48 de esta Ley, de manera enunciativa se considerarán actuaciones notoriamente improcedentes las siguientes:

> **II.** Tratándose de servidores públicos se considerarán actuaciones notoriamente improcedentes:
>
> **a)** Levantar razón de una notificación haciendo constar que se constituyó en el domicilio que se le ordenó realizar la notificación, sin haberse constituido en el mismo;
>
> **b)** Levantar razón de una notificación o cédula de emplazamiento sin que éstas se hayan realizado;
>
> **c)** Omitir efectuar una notificación dentro del plazo establecido por la Ley u ordenado por la autoridad laboral;
>
> **d)** Dilatar de manera deliberada la notificación de una audiencia de conciliación, el emplazamiento de un juicio laboral o cualquier notificación personal del procedimiento laboral, para beneficiar a alguna de las partes del procedimiento o para recibir un beneficio de alguna de las partes;

e) Recibir una dádiva de alguna de las partes o tercero interesado;

f) Retrasar deliberadamente la ejecución de sentencias y convenios que sean cosa juzgada;

g) Admitir pruebas no relacionadas con la *litis* que dilaten el procedimiento;

h) Retrasar un acuerdo o resolución más de ocho días de los plazos establecidos en la ley;

i) Ocultar expedientes con el fin de retrasar el juicio o impedir la celebración de una audiencia o diligencia;

j) Retrasar y obstruir la entrega de la constancia de representatividad sin causa justificada, y

k) Negarse a recibir injustificadamente el trabajador de un organismo público o paraestatal una notificación de un Centro de Conciliación o un Tribunal, o bien obstaculizar su realización, en cuyo caso deberá darse vista al Órgano de Control Interno correspondiente, independientemente de las sanciones que se establecen en la presente Ley.

Se considera grave la conducta si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos; en estos casos, además de las sanciones que sean aplicables conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, se les impondrá a quienes resulten responsables una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización, y se deberá dar vista al Ministerio Público por la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

En los supuestos establecidos en los incisos a) a la f), se entienden referidas las actuaciones de los notificadores y actuarios, aún y cuando lo dispuesto en los incisos e) y j) puede comprender a todos los empleados del Tribunal; lo previsto en los incisos f), g) h) y k) comprenden a jueces y secretarios de instrucción.

La Ley Orgánica del Poder Judicial, es más clara y especifica al establecer causas de responsabilidad y faltas de jueces y demás servidores públicos, así como las sanciones a que se hacen acreedores, ya que contiene en el Título Décimo Cuarto *De las responsabilidades*, un Capítulo relativo a las responsabilidades de las personas servidoras públicas de la administración de justicia, en la que se contienen entre otras las siguientes disposiciones:

VI. Causas de responsabilidad

Artículo 288. Las Magistradas y Magistrados, así como las y los Jueces del Poder Judicial de la Ciudad de México, serán responsables de la interpretación o inaplicación de disposiciones jurídicas por virtud del control difuso y del control de convencionalidad, cuando se compruebe que hubo cohecho o mala fe.

Artículo 289. Serán causas de responsabilidad para las personas

servidoras públicas del Poder Judicial de la Ciudad de México:

Realizar conductas que atenten contra la independencia de la función judicial, tales como aceptar o ejercer consignas, presiones, encargos o comisiones, o cualquier acción que genere o implique subordinación respecto de alguna persona, del mismo u otro poder;

II. Inmiscuirse indebidamente en cuestiones de orden jurisdiccional que competan a otros órganos de poder del Distrito Federal, de otros Estados de la República o de la Federación;

III. Tener una notoria ineptitud o descuido en el desempeño de las funciones o labores que deban realizar;

IV. Impedir en los procedimientos judiciales que las partes ejerzan los derechos que legalmente les corresponden;

V. Conocer de algún asunto o participar en algún acto para el cual se encuentren impedidos;

VI. Realizar nombramientos promociones o ratificaciones infringiendo las disposiciones generales correspondientes;

VII. No hacer del conocimiento del Consejo de la Judicatura, cualquier acto tendiente a vulnerar la independencia de la función judicial o que implique infracción a las obligaciones que tienen los servidores públicos del poder judicial;

VIII. No preservar la dignidad, imparcialidad y profesionalismos propios de la función judicial en el desempeño de sus labores;

IX. Emitir opinión pública que implique prejuzgar sobre un asunto de su conocimiento;

X. Abandonar el local del juzgado, sala, ponencia u oficina al que se encuentre adscrito o dejar de desempeñar las funciones y labores que tenga a su cargo;

XI. Abandonar sin causa justificada los estudios respecto de los cuales se le hubiere otorgado una beca por parte del Tribunal, del Consejo, o de cualquier otra de o las instituciones con los que éstos tengan convenio;

XII. Dejar de asistir sin causa justificada a sus labores o incumplir el horario de trabajo establecido para el Poder Judicial de la Ciudad de México;

XIII. Incumplir las disposiciones establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Constitución, así como otras de índole legal y reglamentarias en materia de propaganda y de informes de labores o de gestión; y

XIV. Las demás que determine esta Ley, la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México y demás reglamentos, acuerdos generales, circulares, manuales de procedimiento y normatividad que le resulte aplicable, de acuerdo con sus funciones.

«Se dispone además que la denuncia de responsabilidades y faltas, se pueden hacer de oficio, por el Ministerio Público, por los abogados y las personas físicas o morales que sean parte del procedimiento, incluso por Jueces y Magistrados en los supuestos que se establecen en el Artículo 298 de la misma Ley, sobre quienes tienen acción para denunciar las faltas de los servidores públicos».

Se dispone además que la denuncia de responsabilidades y faltas, se pueden hacer de oficio, por el Ministerio Público, por los abogados y las personas físicas o morales que sean parte del procedimiento, incluso por Jueces y Magistrados en los supuestos que se establecen en el Artículo 298 de la misma Ley, sobre quienes tienen acción para denunciar las faltas de los servidores públicos.

Disposiciones que les serían aplicables a los Jueces y personal de los juzgados laborales, al venir a formar parte del Poder Judicial de la Ciudad de México, como administradores de la justicia laboral, por lo que también estarían sujetos al procedimiento administrativo que se establece en el Artículo 291 de la misma ley y se substanciará conforme al artículo 295.

VII. De las faltas

Artículo 344. Son faltas de las y los Jueces:

I. No dictar, sin causa justificada, dentro del término señalado por la ley, los acuerdos que procedan a los escritos y promociones de las partes;

II. No dar a la Secretaría los puntos resolutivos ni dictar, sin causa justificada, **dentro del término que señala la ley**, las sentencias interlocutorias o definitivas de los negocios de su conocimiento;

III. No concluir, sin causa justificada, dentro del término de la ley, la instrucción de los procesos de su conocimiento;

IV. Dictar resoluciones o trámites notoriamente innecesarios, que sólo tiendan a dilatar el procedimiento;

V. Admitir demandas o promociones de parte de quien no acredite su personalidad conforme a la ley, o desechar por esa deficiencia, unas y otras, de quien la hubiere acreditado suficientemente;

VI. Admitir fianzas o contrafianzas en los casos que prescriben las leyes, de personas que no acrediten suficientemente su solvencia y la libertad de gravámenes de los bienes que sirvan para ello;

VII. Actuar en los negocios en que estuvieren impedidos por las causas previstas por la ley;

VIII. Hacer declaración de rebeldía en perjuicio de alguna de las partes, sin que las notificaciones o citaciones anteriores hayan sido hechas en forma legal o antes del término previsto por la ley;

IX. No recibir las pruebas ofrecidas por las partes en el juicio, cuando reúnan los requisitos establecidos en la ley;

X. Hacer uso, en perjuicio de las partes, de los medios de apremio sin causa justificada;

XI. No presidir las audiencias de recepción de pruebas, las juntas y demás diligencias para las que la ley determine su intervención;

XII. Señalar, para la celebración de las vistas o audiencias, injustificadamente, una fecha lejana;

XIII. Decretar un embargo o ampliación de él, sin que se reúnan los requisitos de ley, o negar la reducción o levantamiento del mismo, cuando se prueben en autos, de manera fehaciente, que procede una u otra;

XIV. No concurrir, sin causa justificada, al desempeño de sus labores oficiales, durante todas las horas reglamentarias;

XV. Alterar el orden de las listas al hacer el nombramiento de auxiliares de la administración de justicia;

XVI. Dedicar a las personas servidoras públicas de la administración de justicia de su dependencia, al desempeño de labores extrañas o ajenas a las funciones oficiales;

XVII. Desobedecer injustificadamente las circulares, acuerdos y órdenes expedidas por el Tribunal Superior de Justicia y el Consejo de la Judicatura;

XVIII. Mostrar notoria ineptitud, negligencia o descuido en el desempeño de las funciones o labores que deba realizar;

XIX. Dejar de aplicar una ley, desacatando una disposición que establece expresamente su aplicación;

XX. No practicar las diligencias encomendadas por el Poder Judicial Federal, sin causa justificada. Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones que pudieran imponer tales autoridades en términos de los ordenamientos legales aplicables;

XXI. No ordenar la práctica de la notificación de manera inmediata a los Agentes del Ministerio Público adscritos, al momento en que se dicten y previo a su ejecución, de los autos de libertad por falta de elementos para procesar y las sentencias absolutorias; y

XXII. No iniciar y dar el trámite correspondiente a los procedimientos administrativos a aquellas personas servidoras públicas que estén a su cargo y que incurra (sic) en alguna de las faltas previstas por esta ley, así como no remitir la correspondiente acta al Consejo de la Judicatura o a la autoridad competente.

En el caso de las fracciones IV, V, VI, VIII, IX y XIII será requisito de procedibilidad que la resolución de que se trate haya sido revocada.

Disposiciones de la Ley Orgánica, que salvo la fracción XXI, también serían aplicables a los jueces Laborales.

En cuanto a las y los secretarios de acuerdos se establecen en el:

> **Artículo 350.** Son faltas de los Titulares de las Secretarías de Acuerdos del ramo civil, familiar y de extinción de dominio, las fijadas en el artículo anterior[5] y, además las siguientes:
>
> **I.** No turnar a la persona Secretaria Actuaria adscrita los expedientes que requieran notificación personal o la práctica de alguna diligencia;
>
> **II.** No hacer a las partes las notificaciones personales en términos de ley; que procedan cuando concurran al Juzgado o Tribunal;
>
> **III.** No mostrar a las partes los expedientes sin causa justificada, cuando lo soliciten, mediante el vale de resguardo respectivo y previa identificación oficial vigente, o exigir requisitos no contemplados en la ley para tal efecto;
>
> **IV.** No mostrar a las partes, inmediatamente que lo soliciten mediante el vale de resguardo respectivo y previa identificación oficial vigente, los negocios que se hayan publicado en el Boletín del día;
>
> **V.** No remitir al archivo oportunamente los expedientes cuya remisión sea forzosa, conforme a los lineamientos establecidos en esta ley;
>
> **VI.** No observar lo establecido en la fracción VII del artículo 81 de esta Ley;
>
> **VII.** No entregar a las partes las copias simples de resoluciones o constancias de autos que les soliciten, previo pago realizado en los términos correspondientes, cuando para ello no se requiera acuerdo para la expedición;
>
> **VIII.** No entregar las copias certificadas ordenadas por decreto judicial, dentro del término de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente en que surta efectos la

[5] **I.** No dar cuenta, dentro del término de la ley, con los oficios y documentos oficiales dirigidos al juzgado y con los escritos y promociones de las partes; **II.** No asentar en autos, dentro del término, las certificaciones que procedan de oficio o por mandato judicial; **III.** No diligenciar, dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquéllas en las que surtan efectos las resoluciones judiciales, a menos que exista causa justificada; **IV.** No dar cuenta, al Juzgador o a quien presida la Sala, de las faltas u omisiones que personalmente hubieren notado en las personas servidoras públicas de la administración de justicia subalternos de la oficina, o que se le denuncien por el público verbalmente o por escrito; **V.** No engrosar, dentro de ocho días siguientes a la decisión del negocio, la sentencia que corresponda, en los casos que fuere su obligación hacerlo.

notificación del proveído que lo ordene, cuando haya sido exhibido el pago correspondiente y no exista impedimento legal para ello; y IX. No elaborar los proyectos de acuerdo que deban recaer a los asuntos en trámite a su cargo, de manera adecuada tanto en fondo como en forma conforme a las constancias de los expedientes y la ley que resulte aplicable.

Para los Notificadores también contiene la Ley Orgánica de esta Ciudad, disposiciones específicas en cuanto a faltas y se establecen en el artículo 352 y son:

I. No practicar legalmente o con la debida oportunidad y sin causa justificada, las notificaciones personales, ni llevar a cabo las diligencias de sus atribuciones, cuando deban efectuarse fuera del Juzgado o Tribunal;

II. Solicitar a cualesquiera de las partes, retribuciones económicas o materiales, por sí o por interpósita persona, para efectuar las diligencias o notificaciones, así como solicitar a las partes proporcionen los medios e (sic) traslado para realizar las mismas;

III. Retardar indebida o injustificadamente las notificaciones, emplazamientos, embargos o diligencias de cualquier clase que les fueren encomendadas;

IV. . Dar preferencia a alguno o algunos de los litigantes, y con perjuicio de otros, por cualquier causa que sea, en la diligencia de sus asuntos en general, y, especialmente, para llevar a cabo las que se determinan en la fracción que antecede;

V. . Hacer notificaciones, citaciones o emplazamientos a las partes, por cédula o instructivo, fuera del lugar designado en autos, o sin cerciorarse, cuando proceda, de que el interesado tiene su domicilio en donde se lleva a cabo la diligencia; y

VI. Practicar embargos, aseguramientos o retención de bienes o lanzamientos, de persona física o moral que no sea la designada en el auto respectivo, o cuando en el momento de la diligencia o antes de retirarse el personal del Juzgado, se le demuestre que esos bienes son ajenos, para comprobar lo cual, en todo caso, deberá agregar a los autos la documentación que se les presente, a efecto de dar cuenta a quien hubiere ordenado la diligencia.

En cuanto a los demás servidores públicos en el Artículo 354, se dispone sobre las faltas de las personas servidoras públicas de los juzgados, salas, direcciones, Unidad de Gestión Judicial, presidencia y demás dependencias del Tribunal Superior de Justicia y son:

I. Solicitar a cualquiera de las partes, retribuciones económicas o materiales por sí o por interpósita persona, como condición para el desempeño de sus obligaciones o rehusarse a recibir los escritos y promociones de cualquiera de las

partes, así como aceptar o recibir dádivas o retribuciones de cualquier índole por el desempeño de sus funciones;

II. No concurrir a las horas reglamentarias al desempeño de sus labores;

III. No atender oportunamente y de forma correcta a los litigantes y público en general;

IV. No mostrar a las partes, inmediatamente que lo soliciten, y una vez que hayan presentado su vale de resguardo e identificación oficial vigente, los expedientes que se hayan publicado en el Boletín del día o se encuentren en los archivos, o exigir a las partes requisitos no contemplados en la ley;

V. No elaborar y despachar adecuada y oportunamente, los oficios, notificaciones, y correspondencia en general ordenados en los procedimientos judiciales y trámites administrativos inherentes al despacho del juzgado, o no llevar a cabo las diligencias que se les encomienden, por su superior jerárquico inmediato o por el Titular del órgano jurisdiccional;

VI. No hacer del conocimiento del Titular del órgano al que pertenezcan, las faltas cometidas por otros servidores públicos de su área; y,

VII. No remitir al archivo oportunamente los expedientes cuya remisión sea forzosa, conforme a la ley.

Conforme al artículo 355 de la Ley Orgánica, el personal de los juzgados de proceso oral que ocupen cargos de secretarias judiciales o auxiliares, también pueden incurrir en las faltas señaladas por acciones que se encuadren en cualquiera de los supuestos señalados en las fracciones II, III, IV, V, VI, y IX del artículo 350 y 351; quienes estén adscritos a la Unidad de Gestión Administrativa, si incurren en algún supuesto previsto en las fracciones I, VI, VII y VIII del artículo 350; de la fracción III del artículo 351, de las fracciones II y III del artículo 352; así como los supuestos establecidos en el artículo 354 de la misma Ley.

En cuanto a las sanciones se prevén en el Capítulo II, en los artículos siguientes:

Artículo 356. Las faltas en que incurran las personas servidoras públicas, previstas en los artículos 344 fracciones I a IV, XII, XIV y XVI a XXI; 345 fracciones I a XIV y XVI; 347, fracciones I y II; 349, con excepción de la fracción III; 350, salvo la fracción IX; 352 fracciones II a V y 354 fracciones II a VII, serán sancionadas, la primera vez con amonestación por escrito, y la segunda, con multa.

Si la falta es de las que se refieren en la fracción IX del Artículo 350, 351, 352 la fracción I del Artículo 353 o en la fracción I del Artículo 354, se le sancionará con multa si es la primera vez que se comete, y la

segunda vez se le sancionará con suspensión temporal.

En el caso de reincidencia en una tercera ocasión tratándose del Artículo 351, el proyectista será separado del cargo.

Todo lo anterior, sin perjuicio de la facultad del Consejo de la Judicatura, a que se refiere el artículo 357 de esta Ley.

Artículo 357. Las faltas en que incurran las personas servidoras públicas, previstas en los artículos 344 fracciones V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XIII y XV; 349 fracción III, así como reincidir en las establecidas por el artículo 350, serán sancionadas la primera vez con multa en los términos de la fracción II del artículo 340, y la segunda con suspensión temporal, en los términos de la fracción III, de dicho artículo. Se impondrá suspensión a la persona servidora pública que incurra en la falta prevista por la fracción I del artículo 352 o la prevista en la fracción I del artículo 354, cuando se trate de la segunda vez.

Artículo 358. Para la imposición de las sanciones con motivo de las faltas señaladas en la presente ley, la Comisión de Disciplina Judicial deberá tomar en cuenta los siguientes elementos:

I. La gravedad de la responsabilidad en que se incurra;

II. Los antecedentes del infractor;

III. La reincidencia en la comisión de faltas;

Para los efectos de la fracción I, se considerarán como faltas graves el incumplimiento de las obligaciones previstas en:

a) El Artículo 81, fracciones I a VIII y XII a XVI de esta Ley;

b) El Artículo 83 fracción I del presente ordenamiento;

c) El Artículo 84 fracciones I a III, VI y VII de esta Ley;

d) El Artículo 85 fracciones III y IV;

e) El Artículo 87 de la presente ley, con excepción de la fracción IV.

Igualmente serán consideradas como faltas graves:

f) Las que se refieren las fracciones I a XIII y XVI a XX del Artículo 321 de esta Ley;

«… podemos observar la evolución de la Ley en materia de derecho del trabajo, la intención del legislador de hacer efectiva la justicia en esa materia, al introducir dentro de las normas sustantivas del derecho disposiciones relativas a faltas en que pueden incurrir, tanto jueces como los demás servidores públicos que laboren en los nuevos juzgados laborales en el desempeño de su función, así como las sanciones aplicables al caso».

Del estudio de las disposiciones transcritas, podemos observar la evolución de la Ley en materia de derecho del trabajo, la intención del legislador de hacer efectiva la justicia en esa materia, al introducir dentro de las normas sustantivas del derecho disposiciones relativas a faltas en que pueden incurrir, tanto jueces como los demás servidores públicos que laboren en los nuevos juzgados laborales en el desempeño de su función, así como las sanciones aplicables al caso.

Se pretende que el proceso sea efectivo, impartido de manera eficiente y eficaz, sin embargo, dichas normas son insuficientes, para su objetivo; se requiere de una estructura vigorosa, organizada, eficientemente supervisada, como la que se contiene en la *Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México* y de los Poderes Judiciales de los Estados, que han demostrado su eficacia.

El Poder Judicial de esta Ciudad, cuenta con los instrumentos, órganos y procedimientos necesarios para, implementar los nuevos juzgados con apoyo en las disposiciones federales, estatales y en su propia ley Orgánica, por lo que es una labor de grado quirúrgico el homologar las leyes y disposiciones relativas a la función de juzgar.

Como hemos comentado, el Poder Judicial de esta Ciudad además de contar con procedimientos específicos para seleccionar de manera óptima al personal que debe integrarlo, debe redoblar esfuerzos en la creación y mejoramientos de sistemas y programas especializados en la capacitación y adiestramiento, no solo en el conocimiento de la ley, también en la toma de decisiones, conducción del proceso, administración del juzgado, sensibilización del cargo y de la función que desarrolla el personal.

El aparato Judicial de la Ciudad de México es enorme, el más grande de la República mexicana, sin embargo, a través de su Consejo de la Judicatura, ha logrado mover todo el aparato burocrático que lo integra, de manera eficaz y eficiente en mayor medida.

Trabajar con las normas especiales para el caso de impedimento, recusación o excusa; con disposiciones específicas encaminadas a prevenir faltas de sus servidores públicos, además de sanciones concretas para el caso de que se cometan éstas o se incurra en responsabilidades. Lo dicho es de gran trascendencia porque garantiza la eficiente labor del Poder Judicial de la Ciudad de México, en la nueva misión de juzgar en ésta materia.

Es por lo anterior, que es una gran responsabilidad para la institución, la homologación de ordenamientos encaminados a los nuevos juzgados y sobre todo a la maquinaria jurisdiccional en el área laboral; iniciando por Jueces, secretarios y demás funcionarios de la administración que desde la reforma constitucional se desvinculan del

Poder Ejecutivo para incorporarse al aparato judicial. Por lo que a efecto de dar certeza jurídica tanto a los empleados públicos como a los justiciables de las facultades y limitaciones que les imponen los diversos ordenamientos vigentes y aplicables de la citada materia, resulta imperante y de suma urgencia un documento integral y claro, que no deje cabos sueltos al respecto.

Conclusiones

La implementación de la Reforma Constitucional en materia de Trabajo, impone la obligación a los estados, de que sean sus propios Tribunales quienes resuelvan los conflictos laborales, lo que implica la responsabilidad de implementarlos, con el personal idóneo para cumplir con el objetivo de la citada reforma.

Se sugiere que, para la selección de jueces en materia laboral, se organice, clasifique, sistematice y se compile toda la legislación que existe en relación a la función jurisdiccional de jueces del Poder Judicial de la Ciudad de México, para evitar, duplicidad de normas que originen confusión en el caso de que se den los diversos supuestos que la norman.

Para regular la función jurisdiccional de los jueces laborales, sería pertinente se incluya en *la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México*, que dicha legislación también es aplicable a los jueces laborales y que también corresponde al Consejo de la Judicatura la vigilancia de sus funciones.

Es recomendable que al perfil de jueces con el que ya cuenta el Instituto de Estudios Judiciales para la selección de juzgadores, se adicione con las características y habilidades que se recomiendan para los nuevos jueces laborales.

Finalmente, la requerida homologación de los diversos ordenamientos en materia laboral en especial en el tema de responsabilidad y función jurisdiccional.

Fuentes consultadas

Bibliografía

CANESSA MONTEJO, Miguel F., *Los derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional*, información disponible en: [http://www.corteidh.or.cr/tablas/r32265.pdf], consultada en: 2020-01-10.

Legislación Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Constitución Política de Ciudad de México.

Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México.

Perfil de la y el Juez Oral de la Ciudad de México, Poder Judicial Ciudad de México, Instituto de Estudios Judiciales, México 2019.

LOS SERVICIOS PROFESIONALES DE CARRERA EN MÉXICO: UNA APROXIMACIÓN

Julio MORA ORTIZ*

SUMARIO: I. Marco Constitucional; **II.** Una Breve aproximación al concepto de profesionalización; **III.** Semblanza histórica de los Servicios de Carrera; **IV.** Elementos mínimos de los Servicios de Carrera; **V.** Ejemplificación de los Servicios de Carrera en México; **VI.** Áreas de oportunidad de los Servicios de Carrera en México; Conclusiones; Fuentes consultadas.

Resumen

La profesionalización del servicio público, representa un elemento inherente al desarrollo óptimo del propio Estado, toda vez que de éste deriva el desarrollo óptimo de sus integrantes, así como el mayor aprovechamiento de sus recursos. Bajo este contexto, en el presente artículo habrán de analizarse elementos generales de su naturaleza jurídica, así como la principal problemática que los Servicios Civiles de Carrera enfrentan en México.

Abstract

The professionalization of the public service, represents an inherent element of the optimal development of the State itself, since the development of its members, as well as the best use of its resources, derives from it. In this context, the present article will analyze general elements of its legal nature, as well as the main problems that Civil Career Services face in Mexico.

Palabra clave

Servicio Profesional; Profesionalización; Burocracia; Transparencia; Rendición de cuentas; Responsabilidades administrativas.

---

* Licenciatura en *Derecho* por la Universidad La Salle y Maestría en *Derecho Político y Administración Pública*. En su desempeño como servidor público, ha colaborado en diversas dependencias y entidades de los tres Poderes de la Unión y Órganos Autónomos. En el ámbito académico, es catedrático titular en la Maestría en Políticas Anticorrupción, en el Instituto Nacional de Ciencias Penales (INACIPE). Ha participado como integrante de la delegación mexicana en diversos foros internacionales vinculados al combate a la corrupción y el régimen de contrataciones públicas.

I. Marco Constitucional

La utilidad de los servicios civiles de carrera no representa un elemento aspiracional, toda vez que su desarrollo ha sido palpable por países que han implementado sus esquemas y, por ende, la regulación de los mismos, a partir del siglo XIX.

En este contexto, entre otros beneficios, estos mecanismos resultan fundamentales en tres ejes estratégicos: el combate a la corrupción, el aumento de la competitividad y el crecimiento económico sostenible y el incremento de la eficacia gubernamental[1].

En el caso específico de nuestro país, la fracción VII del apartado B. del artículo 123 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, refiere que la designación del personal —entendido éste como aquél que presta sus servicios en los Poderes de la Unión— se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes, confiriendo al Estado la organización de escuelas de Administración Pública.

Por su parte, la fracción VIII del mismo apartado, garantiza que dichos trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad.

Bajo este contexto, y tomando en consideración que la Constitución representa el eje toral de nuestro sistema jurídico, es que la naturaleza de los servicios de carrera cobra vida en México.

No obstante, el apartado B de la Carta Magna no representa el único precepto que contempla a dichos sistemas, toda vez que en diversos artículos se prevé, no solo la existencia de éstos, sino, además, se regulan ciertas bases generales que la legislación secundaria desarrolla de manera específica.

De esta manera, durante el presente artículo habrán de exponerse algunos elementos generales de estos servicios, partiendo de una breve semblanza histórica que permitirá conceptualizar a los mismos, además de conocer los elementos que los componen.

II. Una Breve aproximación al concepto de profesionalización

La profesionalización del ejercicio público es una aspiración en sí misma del estado, de manera que su desarrollo viene aparejado con éste.

En este contexto, este rubro ha dependido del entorno político y de diversos acuerdos -formales e informales- de los actores políticos, así como del desarrollo cultural de cada nación, por lo que dicha

[1] *Cfr*. RAUCH, J.E. y EVANS, P.B., *Bureaucratic Structure and Bureaucratic Performance in Less Development Countries*, citado por MARTÍNEZ PUÓN, Rafael, *La Profesionalización de la Función Electoral*, Tirant lo Blanch, México 2019, p. 25.

profesionalización no debe ser conceptualizada como un fenómeno aislado, sino que debe considerarse en el marco del propio Estado, con el claro objetivo de formar a servidores públicos cada vez más comprometidos con los fines de éste y más competentes en el desarrollo de sus funciones[2].

«La profesionalización del ejercicio público es una aspiración en sí misma del estado, de manera que su desarrollo viene aparejado con éste. En este contexto, este rubro ha dependido del entorno político y de diversos acuerdos -formales e informales- de los actores políticos, así como del desarrollo cultural de cada nación, por lo que dicha profesionalización no debe ser conceptualizada como un fenómeno aislado, sino que debe considerarse en el marco del propio Estado, con el claro objetivo de formar a servidores públicos cada vez más comprometidos con los fines de éste y más competentes en el desarrollo de sus funciones».

Derivado de ello, resulta oportuno conceptualizar a la profesionalización bajo ciertas particularidades. Para Rafael MARTÍNEZ PUÓN, se trata de un término genérico e implica varias modalidades, entendidas éstas como un servicio profesional o civil de carrera, o bien, como la gestión de recursos humanos.

Así, la profesionalización puede ser conceptualizada:

a) Como la capacidad que tienen las organizaciones de dotar a su personal de las condiciones necesarias para que éstas puedan contar con desarrollo profesional propio y que a la vez contribuya a alcanzar los objetivos definidos y propuestos por aquellas.

b) Como un sistema integral vinculado a un adecuado esquema de reclutamiento y selección, formación, promociones, estímulos y retribuciones, que asegura la motivación del servidor público para especializarse y desempeñarse en términos de calidad, compromiso y eficiencia para conseguir los fines de la organización de la que forma parte.

c) Como la contratación de personal con componentes de consistencia en conocimientos, experiencia, criterio, capacidad de

[2] AUDITORÍA SUPERIOR DE LA FEDERACIÓN, *Informe sobre la Fiscalización de los Servicios Civiles de Carrera en el Estado Federal Mexicano, 2000-2006*, Auditoría Superior de la Federación, México 2006, pp. 8 y 9.

juicio técnico, conciencia y compromiso ético[3].

d) Como el desarrollo de habilidades, identidades, normas y valores asociados con la formación de un grupo profesional, a través de la cual los reclutas adquieren tanto el conocimiento sustantivo como las bases metodológicas de sus diferentes roles, que les permiten funcionar como profesionales en sus campos.

De esta manera, la profesionalización representa, en un primer acercamiento, un proceso que:

- Atañe a personas con capacidades y conocimientos específicos.
- Implica la creación de reglas y procedimientos que, a su vez, hacen referencia a valores e identidades.
- Supone campos de acción específicos.
- Involucra cierto sentido de responsabilidad y de compromiso[4].

No obstante, estas definiciones y elementos no necesariamente se circunscriben al ámbito público, ya que dicho rubro debe ser considerado como un medio para lograr los fines de la administración pública y, por ende, deberá asumir la calidad de una política pública.

Bajo esta tesitura, y tomando en consideración que una política puede conceptualizarse como aquel plan para alcanzar un objetivo de interés público, o bien, como el conjunto de actividades (programas, estrategias, procedimientos, leyes, reglamentos) dirigido hacia un objetivo general, resulta oportuno precisar que dichas políticas se diferencian de un programa público, toda vez que éste es una intervención pública directa sobre una realidad, que se utiliza en conjunto con otros programas, para implementar una política[5].

De esta manera las etapas del proceso de toda política pública se determinan conforme a lo siguiente:

I. *Agenda política*. - Entendida como el conjunto de elementos a los que los actores políticos brindan especial atención en un momento determinado, tomando en consideración aspectos tales como: la seriedad del problema y el juicio moral; aquellos temas que logran imponerse a los poderes fácticos; los ciclos electorales; capacidad de factores de poder para incluir, jerarquizar y excluir temas, entre otros elementos.

---

[3] MARTÍNEZ PUÓN, Rafael, *op. cit.*, p. 31.

[4] AUDITORÍA SUPERIOR DE LA FEDERACIÓN, *op. cit.*, p. 9.

[5] WINCHESTER, Lucy, *La formulación e implementación de las políticas públicas en ALC*. Conferencia impartida en el marco del *Curso Internacional Políticas presupuestarias y gestión por resultados en América Latina y el Caribe*, Organización de las Naciones Unidas, Santiago de Chile, noviembre, 2011.

II. *Formulación de la política y proceso de decisión*. - Que contempla la identificación del problema, la definición de objetivos y metas; la búsqueda de alternativas; la definición, evaluación *(ex ante)*, aprobación o rechazo de la política; el diseño y la asignación de recursos.

III. *Implementación*. - Que implica la puesta en marcha y comprende las actividades desarrolladas, tendientes a la conclusión de los efectos que se persiguen, así como la utilización de estructuras institucionales *(recursos humanos, financieros y materiales)*.

IV. *Evaluación*. - Comprendida como la medición sistemática de la operación o impacto de la política, comparada con estándares implícitos o explícitos, en orden a contribuir a su mejoramiento. Dicha evaluación puede enfocarse en elementos específicos, como lo son el proceso, los impactos, consideraciones económicas o financieras, entre otros elementos[6].

Como se aprecia de las anteriores consideraciones, el diseño, implementación y evaluación de los sistemas de profesionalización de la gestión pública, deben soportarse en una debida planeación, sin embargo, como será expuesto durante el presente artículo, las determinaciones que se han adoptado en nuestro país durante el desarrollo de los mismos, parecieran obedecer a determinaciones meramente políticas o de simulación, sin dimensionar -en la mayoría de los supuestos- el impacto que ello genera, no solamente en la gestión pública como tal, sino además, en el desarrollo profesional de los servidores públicos inmersos en ellos.

«… el diseño, implementación y evaluación de los sistemas de profesionalización de la gestión pública, deben soportarse en una debida planeación, sin embargo, como será expuesto durante el presente artículo, las determinaciones que se han adoptado en nuestro país durante el desarrollo de los mismos, parecieran obedecer a determinaciones meramente políticas o de simulación, sin dimensionar -en la mayoría de los supuestos- el impacto que ello genera, no solamente en la gestión pública como tal, sino además, en el desarrollo profesional de los servidores públicos inmersos en ellos».

[6] *Ibídem*.

III. Semblanza histórica de los Servicios de Carrera

Para María de los Ángeles MASCOTT, los servicios de carrera forman parte del modelo burocrático de implementación de políticas, caracterizado por la impersonalidad, la eficiencia y la creación de rutinas en los procesos de administración.

Estos servicios, derivan de la instauración de los regímenes constitucionales en Europa y en América a fines del siglo XVIII, cuando los funcionarios públicos pasaron del servicio a la Corona al servicio del Estado.

Con base en lo anterior, Perry BECKE y Theo TOONEN asocian el nacimiento de los servicios civiles a cinco procesos históricos: ***i.*** La separación de lo público y lo privado; ***ii.*** La separación de lo político y lo administrativo; ***iii.*** El desarrollo de la responsabilidad individual; ***iv.*** La seguridad en el empleo y ***v.*** La selección por mérito e igualdad[7].

Acorde a ello, el modelo burocrático representó una institución importante en la consolidación de la estabilidad de los gobiernos nacionales y contribuyó a satisfacer demandas populares, al ofrecer buena parte de lo que la gente quería: seguridad y estabilidad; empleos; servicios básicos y estandarizados, así como la sensación de que se rendían cuentas, a través de una cadena de mando jerárquica[8].

No obstante, dicho modelo ha sido rebasado en la era digital, y hoy en día, la mayoría de los servicios civiles de carrera han sido severamente cuestionados, al asociarlos a la falta de eficiencia y eficacia, a la burocracia, así como a la ausencia de mecanismos eficaces de rendición de cuentas por parte de los funcionarios públicos.

a) El Servicio de Carrera en México

Para Omar GUERRERO OROZCO, el mayor nivel de crecimiento del servicio civil en el México de antaño, ocurrió entre 1765 y 1805, año en que se estabilizó y frenó el aumento de personal debido a que la decadencia española que se generalizó, así como al hecho de que el cuerpo de funcionarios alcanzó madurez y estabilidad.

Posteriormente, en la *Ley de Presupuestos* de 1855, se suprimieron los cargos de propiedad, convirtiéndose en comisiones revocables en todo momento, con lo cual, los empleados perdieron la inamovilidad que les aseguraba

[7] *Cfr.* BECKE Perry y TOONEN Theo, citados por MASCOTT SÁNCHEZ, María de los Ángeles, *Sistemas de servicio civil: una comparación internacional*, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública - Cámara de Diputados LVIII Legislatura, México 2003, p. 8.

[8] *Cfr.* OSBORNE David, citado por MASCOTT SÁNCHEZ, María de los Ángeles. *op. cit.*, p. 9.

estabilidad, ascensos por escala, sueldos y pensiones para viudos y huérfanos

Ya en la época post revolucionaria, tomando en consideración la reivindicación social de los nuevos gobiernos, se reforzaron esfuerzos tendientes a la profesionalización del servicio público.

«… el Servicio Civil puede ser considerado como el conjunto de reglas y procedimientos administrativos, que regulan el precio del trabajo y su división (asignación) en una unidad administrativa. Este conjunto de reglas controla y dirige a los recursos humanos de la unidad y crea un mercado laboral nacional. Las reglas de la entrada y la salida, de la permanencia y la movilidad dentro del Sistema (carrera), de la asignación de actividades y funciones de sus integrantes, así como los premios y castigos a los mismos, constituyen las características de dicho Servicio».

Derivado de la promoción de diversas agrupaciones profesionales, en 1925 se funda la Escuela Nacional de Administración Pública, con el objetivo de contribuir a la formación profesional de servidores públicos, en los ámbitos contables, fiscales y administrativos[9].

No obstante, en las siguientes décadas, el Servicio Civil de Carrera tuvo una serie de altibajos, y no es sino hasta el 10 de abril de 2003, con la publicación de la *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*, que se puede presumir su consolidación en nuestro país, sin pasar desapercibidos los esfuerzos emprendidos por Poderes, Órganos Autónomos y ámbitos específicos, como lo son el Poder Judicial de la Federación, el Instituto Federal Electoral, así como el Servicio Exterior Mexicano.

IV. Elementos mínimos de los Servicios de Carrera

No resulta alejada de la realidad la aseveración de Omar GUERRERO OROZCO, en el sentido de que el servicio público es el verdadero centro de la democracia constitucional, por cuanto a que ningún gobierno moderno puede sobrevivir por largo

[9] GUERRERO OROZCO, Omar, Servicio Civil de Carrera en México. Origen y evolución, publicado en *Los avances del México contemporáneo: 1955-2015*, Tomo III *La política y la administración pública*, Cámara de Diputados LXII Legislatura, Instituto Nacional de Administración Pública, México 2015. p. 310-316.

tiempo si carece de una organización administrativa eficiente[10].

De esta forma, el Servicio Civil puede ser considerado como el conjunto de reglas y procedimientos administrativos, que regulan el precio del trabajo y su división (asignación) en una unidad administrativa. Este conjunto de reglas controla y dirige a los recursos humanos de la unidad y crea un mercado laboral nacional. Las reglas de la entrada y la salida, de la permanencia y la movilidad dentro del Sistema (carrera), de la asignación de actividades y funciones de sus integrantes, así como los premios y castigos a los mismos, constituyen las características de dicho Servicio[11].

Bajo esta concepción, todo Servicio Público de Carrera debe contemplar como elementos mínimos:

- El hecho de que el sistema se encuentre basado en un esquema de ingreso y promoción a partir de concursos de oposición para ocupar cargos administrativos, en el entendido de que los concursos tienden a garantizar la transparencia y la objetividad en la selección del personal.
- Contar con un sistema de formación y capacitación permanente, diseñado de manera diferenciada para satisfacer las necesidades y requerimientos de cada organismo o institución.
- Contar con un método que permita evaluar el desempeño de los servidores públicos de carrera.
- Debe proveer un marco normativo con reglas claras y definidas sobre el funcionamiento del sistema en su conjunto[12].

Ahora bien, con la finalidad de comprender los principales esquemas que los sistemas de servicio público y, por ende, su vinculación a los servicios civiles, resulta oportuno considerar la clasificación proporcionada por María de los ÁNGELES MASCOTT, misma que puede ser consultada en el cuadro que se muestra a continuación.

«El hecho de que el sistema se encuentre basado en un esquema de ingreso y promoción a partir de concursos de oposición para ocupar cargos administrativos, en el entendido de que los concursos tienden a garantizar la transparencia y la objetividad en la selección del personal».

[10] *Ibídem*., p. 308.

[11] *Cfr.* GUERRERO AMPARÁN, Juan Pablo, citado por MASCOTT SÁNCHEZ, María de los Ángeles, *op. cit.*, p. 10.

[12] *Cfr.* GUERRERO SÁNCHEZ, Flores Alfredo, citado por MASCOTT SÁNCHEZ, María de los Ángeles, *op. cit.*, p. 11.

Cuadro 1
Modelos de servicios civiles de carrera[13]

Modelo	Problemas que busca resolver	Características	Metas	Redistribución de poder
Meritocrático	Clientelismo, corrupción, falta de estabilidad de las políticas públicas	• El mérito es el criterio central para el acceso y la promoción de los servidores públicos • Regulación del sistema por medio de reglas escritas • Salarios adecuados • Importancia de la antigüedad en el servicio público como criterio de promoción • Operación de estructuras jerárquicas • Estabilidad del empleo público	○ Profesionalismo. ○ Reducir la corrupción y el clientelismo ○ Estabilidad del empleo de los funcionarios públicos ○ Reducir los poderes discrecionales de los políticos en la administración de los empleados públicos ○ Incrementar la autonomía de los burócratas	Reduce el poder de los políticos e incrementa la autonomía y autoridad de los burócratas
Administrativo	Problemas generados por los sistemas meritocráticos: ineficiencia, sobrerregulación, excesiva autonomía de los burócratas con respecto a los políticos, rigidez de los sistemas de carrera	• Esquemas de regulación inspirados por el mercado y la administración privada • Acceso, promoción y remuneración en el servicio con base en la evaluación de resultados • Descentralización y autonomía a las autoridades locales y directivos de instituciones de gobierno • Flexibilización en la política de *empleo garantizado*	○ Incrementar la eficiencia ○ Someter a los empleados al control efectivo de políticos y votantes	Aumenta el poder de los políticos, líderes locales y directivos del gobierno y disminuye el de los empleados de carrera
Rendición de cuentas	Falta de transparencia y responsabilidad de los funcionarios públicos, excesiva centralización del poder ejecutivo	• Establece mecanismos para fortalecer el control de los poderes legislativo y judicial sobre el ejecutivo • Crea figuras para que los funcionarios rindan cuentas a la	○ Fortalecer el control de los poderes legislativo y judicial sobre el ejecutivo ○ Garantizar la rendición de cuentas por parte de los funcionarios públicos	Amenaza el poder de políticos y burócratas. Los principales beneficiarios son los ciudadanos y grupos de interés

[13] MASCOTT SÁNCHEZ, María de los Ángeles, *op. cit.*, p. 17.

		ciudadanía (ombudsman, organismos que atención ciudadana, garantía de información pública)		

Como se desprende del cuadro referido, cada uno de los modelos analizados cuenta con particularidades, que impiden decantarse de forma absoluta hacia alguno de ellos. No obstante, se considera pertinente tomar en consideración los elementos aludidos en el modelo de rendición de cuentas, para el caso específico de nuestro país, en virtud de dos elementos básicos: ***a)*** El fortalecimiento de mecanismos de transparencia y rendición de cuentas previstos en el marco jurídico aplicable y ***b)*** El nuevo esquema de responsabilidades administrativas.

a) Mecanismos de transparencia y rendición de cuentas

El párrafo segundo del artículo 6° de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, refiere que toda persona tiene derecho al libre acceso a información plural y oportuna, así como a buscar, recibir y difundir información e ideas de toda índole por cualquier medio de expresión.

Por su parte, la fracción I. del apartado A. del mismo precepto, establece:

> **Artículo 6°. …**
>
> **A**. …
> I. Toda la información en posesión de cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, órganos autónomos, partidos políticos, fideicomisos y fondos públicos, así como de cualquier persona física, moral o sindicato que reciba y ejerza recursos públicos o realice actos de autoridad en el ámbito federal, estatal y municipal, es pública y sólo podrá ser reservada temporalmente por razones de interés público y seguridad nacional, en los términos que fijen las leyes. En la interpretación de este derecho deberá prevalecer el principio de máxima publicidad. Los sujetos obligados deberán documentar todo acto que derive del ejercicio de sus facultades, competencias o funciones, la ley determinará los supuestos específicos bajo los cuales procederá la declaración de inexistencia de la información.

Bajo esta base constitucional, resulta oportuno precisar que el ámbito vinculado a la transparencia y la rendición de cuentas en México, representa un elemento fundamental para el estado mexicano, toda vez que su ejercicio supone la capacidad de las instituciones políticas para hacer responsables a los gobernantes de

todos sus actos y decisiones, en los distintos ámbitos de gobierno[14].

No obstante, la evolución de estos elementos en nuestro país no ha sido un proceso sencillo, ni espontáneo, tal y como se desprende de los siguientes momentos: ***a)*** La reforma al artículo 6° constitucional, en el mes de diciembre de 1997; ***b)*** La publicación de la Le*y Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental*, en junio de 2002; ***c)*** La reforma al artículo 6° constitucional, que garantiza el derecho a la información pública como fundamental, en el mes de julio de 2007; ***d)*** La publicación de la *Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares*, en julio de 2010; ***e)*** La publicación de la *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información*, en mayo de 2015; ***f)*** La publicación de la *Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información*, en mayo de 2016, y ***g)*** La publicación de la *Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados*, en enero de 2017.

De esta manera, tomando en consideración que los miembros de los servicios profesionales en nuestro país son considerados como servidores públicos, acorde al artículo 108 constitucional, éstos guardan el compromiso ineludible de garantizar, en el ejercicio de sus funciones, los principios de transparencia y rendición de cuentas analizados, máxime si consideramos el régimen de responsabilidades administrativas -que será analizado brevemente a continuación- e incluso de índole penal, que traería consigo su inobservancia.

b) Responsabilidades administrativas

Si bien el régimen de responsabilidades de los servidores públicos implicaría un análisis minucioso, partiendo incluso desde la época colonial, para efectos del presente artículo, los comentarios se acotarán a la *Ley General de Responsabilidades Administrativas*, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 2016, en el entendido de que dicho ordenamiento fue aprobado, en el marco del Decreto de reforma constitucional, en materia de combate a la corrupción, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de mayo de 2015.

Así, esta Ley determina los límites de actuación de los funcionarios públicos, así como las obligaciones y sanciones por actos u omisiones de servidores y particulares, tomando en consideración la calificación de las faltas cometidas, acorde a lo siguiente:

i. *Faltas no graves.* Se encuentran contempladas en los artículos 49 y 50 y

[14] CRESPO, José Antonio, *Fundamentos Políticos de la Rendición de Cuentas*, Auditoría Superior de la Federación, México 2001, p. 7.

se refieren, esencialmente, al incumplimiento de las obligaciones previstas por la normatividad aplicable, por parte de servidores públicos. Este tipo de faltas, que como se mencionó, se relacionan principalmente a la inobservancia de los principios rectores del servicio público, son investigadas, substanciadas y resueltas por las dependencias de control interno, los Órganos Internos de Control, o en su caso, por el área de responsabilidades, tomando en consideración la naturaleza del órgano en el cual se desempeña el servidor público.

ii. *Faltas graves. S*e regulan a través de los artículos 51 a 73 y cuentan con las siguientes características:

- Pueden ser cometidas por servidores públicos, por particulares, o bien, por particulares en situación especial (candidatos a cargos de elección popular, miembros de equipos de campaña electoral o de transición entre administraciones del sector público, y líderes de sindicatos del sector público).

- Su investigación y substanciación corre a cargo de las dependencias de control interno, los Órganos Internos de Control, la Auditoría Superior de la Federación, las entidades de fiscalización superior de las entidades federativas, o en su caso, por el área de responsabilidades, tomando en consideración la naturaleza del órgano en el cual se desempeña el servidor público.

- Su resolución estará a cargo de del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, o bien, sus homólogos en las entidades federativas, acorde a la naturaleza de cada falta.

Expuestas estas consideraciones, se estima que los Servicios Profesionales de Carrera en nuestro país, deben vincular sus esfuerzos de fortalecimiento, al modelo de rendición de cuentas, sin perder de vista los elementos básicos contemplados en los otros dos modelos analizados.

«Este tipo de faltas, que como se mencionó, se relacionan principalmente a la inobservancia de los principios rectores del servicio público, son investigadas, substanciadas y resueltas por las dependencias de control interno, los Órganos Internos de Control, o en su caso, por el área de responsabilidades, tomando en consideración la naturaleza del órgano en el cual se desempeña el servidor público».

V. Ejemplificación de los Servicios de Carrera en México

Como se mencionó al inicio del presente artículo, la naturaleza jurídica de los Servicios de Carrera en México, se encuentra prevista en nuestra Constitución, de la cual se desprenden elementos específicos inherentes a cada uno de ellos.

No obstante, el análisis pormenorizado de los mismos implicaría una serie de elementos que escapan del presente artículo, razón por la cual en el presente apartado, habrán de analizarse algunos elementos generales relacionados con la naturaleza jurídica de algunos de ellos, con la finalidad de conceptualizar al lector, en torno a la aplicación práctica de los elementos teóricos analizados hasta este momento:

a) Servicio Profesional Electoral Nacional

El apartado D. de la Base V. del artículo 41 de nuestra Carta Magna contempla como elementos constitutivos del Servicio Profesional Electoral Nacional (en adelante SPEN): la selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina de los servidores públicos de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto Nacional Electoral (en adelante INE) y de los organismos públicos locales de las entidades federativas en materia electoral, confiriendo al INE su organización y funcionamiento.

«… el INE cuenta con un Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional, tomando en consideración que el SPEN se integra por servidores públicos profesionales en dos sistemas: Uno para el INE y otro dirigido a los Organismos Públicos Locales Electorales, y contempla como principios rectores: la igualdad de oportunidades; el mérito; la no discriminación; los conocimientos necesarios; el desempeño adecuado; la evaluación permanente; la transparencia de los procedimientos; la rendición de cuentas; la igualdad de género; la cultura democrática y un ambiente laboral libre de violencia».

Con base en lo anterior, el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, es el ordenamiento encargado de regular la planeación, organización, operación y evaluación del Servicio, del Personal de la Rama Administrativa del Instituto, así como los mecanismos de Selección, Ingreso, Capacitación, Profesionalización, Promoción, Evaluación, Cambios de Adscripción y Rotación, Permanencia, Incentivos y Disciplina de su personal.

Acorde a ello, el INE cuenta con un Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional, tomando en consideración que el *SPEN* se integra por servidores públicos profesionales en dos sistemas: Uno para el INE y otro dirigido a los Organismos Públicos Locales Electorales, y contempla como principios rectores: la igualdad de oportunidades; el mérito; la no discriminación; los conocimientos necesarios; el desempeño adecuado; la evaluación permanente; la transparencia de los procedimientos; la rendición de cuentas; la igualdad de género; la cultura democrática y un ambiente laboral libre de violencia.

Finalmente, resulta oportuno precisar en cuanto a la naturaleza del *SPEN*, que éste se integrará con personal profesional en la Función Ejecutiva —integrada por el personal profesional que ocupe las plazas de cargos con atribuciones de dirección, mando y supervisión identificados en el Catálogo— y en la Función Técnica —que estará conformado por el personal profesional que ocupe las plazas de puestos con funciones especializadas identificadas en el propio Catálogo—.

b) Carrera Judicial

El artículo 94 constitucional, confiere a la *Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación* para establecer la forma y procedimientos mediante concursos abiertos para la integración de los órganos jurisdiccionales, observando el principio de paridad de género.

Acorde a lo anterior, el artículo 68 de este ordenamiento deposita en el Consejo de la Judicatura Federal, el ejercicio de la carrera judicial, con excepción de la Suprema Corte de Justicia y el Tribunal Electoral.

Bajo este contexto, este servicio profesional, regido por los principios de excelencia, profesionalismo, objetividad, imparcialidad, independencia, y en su caso, antigüedad, se integra por las categorías de: Magistrados de Circuito; Juez de Distrito; Secretario General de Acuerdos de la Suprema Corte de Justicia o de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación; Subsecretario General de Acuerdos de la Suprema Corte de Justicia o de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación; Secretario de Estudio y Cuenta de Ministro o Secretarios de Estudio y Cuenta e Instructores de la Sala

Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación; Secretario de Acuerdos de Sala; Subsecretario de Acuerdos de Sala; Secretario de Tribunal de Circuito o Secretario de Estudio y Cuenta de las Salas Regionales del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación; Asistente de Constancias y Registro de Tribunal de Alzada; Secretario de Juzgado de Distrito; Asistente de Constancias y Registro de Juez de control o juez de enjuiciamiento y Actuario del Poder Judicial de la Federación.

Finalmente, resulta oportuno precisar que la *Ley Orgánica del Poder Judicial de las Federación* contempla que el ingreso y promoción para las categorías de magistrado de circuito y juez de distrito, se realizará a través de concurso interno de oposición y oposición libre, mientras que para acceder a las demás categorías, se requerirá el acreditamiento de un examen de aptitud[15].

c) Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal

El Sistema de Servicio Profesional de Carrera, es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad[16].

Bajo este contexto, y con base en el catálogo respectivo, dicho Sistema comprenderá los rangos de Director General; Director de Área; Subdirector de Área; Jefe de Departamento y Enlace.

«El Sistema de Servicio Profesional de Carrera, es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

Bajo este contexto, y con base en el catálogo respectivo, dicho Sistema comprenderá los rangos de Director General; Director de Área; Subdirector de Área; Jefe de Departamento y Enlace».

[15] **Artículo 112** de la *Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación*.

[16] **Artículo 2** de la *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.*

Asimismo, en su operación, el Sistema comprende una serie de Subsistemas, que se encuentran vinculados a las ramas de: Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación.

Finalmente, y como será analizado posteriormente, resulta oportuno considerar el contenido del artículo 34 de la *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*, que a la letra enuncia:

> **Artículo 34.-** En casos excepcionales y cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema. Una vez emitida la autorización deberá hacerse de conocimiento de la Secretaría en un plazo no mayor de quince días hábiles, informando las razones que justifiquen el ejercicio de esta atribución y la temporalidad de la misma.

Lo anterior, en virtud de su constante aplicación en detrimento de los propio Servicio Profesional, tal y como será analizado en la parte final del presente artículo.

d) Servicio Exterior Mexicano

El 4 de enero de 1994, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la nueva *Ley del Servicio Exterior Mexicano*, definido como el cuerpo permanente de servidores públicos, miembros del personal diplomático del Estado, encargado específicamente de representarlo en el extranjero, responsable de ejecutar la política exterior de México, de conformidad con los principios normativos que establece la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*[17].

Bajo este contexto, este Servicio se encuentra integrado por personal de carrera, temporal y asimilado y comprende las ramas diplomático-consular y técnico-administrativa.

Por su parte, en la rama diplomático-consular se contemplan

[17] **Artículo 1** de la *Ley del Servicio Exterior Mexicano*.

los rangos de Embajador; Ministro; Consejero; Primero, Segundo y Tercer Secretario y Agregado Diplomático, mientras que la rama técnico administrativa abarca las categorías de Coordinador Administrativo y Agregado Administrativo *A, B, C* y *D*.

De esta manera, conforme al artículo 6 del referido ordenamiento, el personal de carrera es permanente y su desempeño se basa en los principios de preparación, competencia, capacidad y superación constante, a fin de establecer un servicio profesional para la ejecución de la política exterior de México.

En cuanto a la operación del Sistema como tal, resulta oportuno referir que gran parte de las tareas se llevan a cabo a través de la Comisión de Personal, órgano colegiado que se encarga de someter a la consideración del Secretario, recomendaciones para el ingreso, reincorporación, ascensos, traslados, comisiones, disponibilidades, separaciones, retiro, aprobación y modificaciones al Plan de Carrera, asuntos disciplinarios y casos excepcionales de licencia de personal del Servicio Exterior[18].

Acorde a ello, dicha Comisión se encuentra integrada por: ***a)*** Un Embajador de Carrera del Servicio Exterior designado por el Secretario, quien la presidirá y deberá dedicarse de tiempo completo a las labores propias de su cargo, cuyo periodo no será menor de un año, ni mayor de tres; ***b)*** El Titular de la Oficialía Mayor de la Secretaría de Relaciones Exteriores —en adelante SRE—, quien suplirá al Presidente en sus ausencias: ***c)*** El Titular de la Dirección General que tenga bajo su cargo los asuntos concernientes al personal del Servicio Exterior; ***d)*** El Titular de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la SER; ***e)*** El Titular del Instituto Matías Romero; ***f)*** Representantes de cada uno de los rangos de las ramas del Servicio Exterior, adscrito a la Secretaría, electo por sus pares para cubrir periodos de un año y ***g)*** Dos Miembros del Servicio Exterior, con rango mínimo de Consejero, propuestos por la Presidencia de la Comisión de Personal y aprobados por el Secretario, quienes asistirán de manera permanente a las sesiones para cubrir periodos de un año.

«…resulta oportuno referir que gran parte de las tareas se llevan a cabo a través de la Comisión de Personal, órgano colegiado que se encarga de someter a la consideración del Secretario, recomendaciones para el ingreso, reincorporación, ascensos, traslados, comisiones, disponibilidades, separaciones, retiro, aprobación y modificaciones al Plan de Carrera, asuntos disciplinarios y casos excepcionales de licencia de personal del Servicio Exterior».

[18] **Artículo 26** de la *Ley del Servicio Exterior Mexicano*.

Finalmente, en cuanto al acercamiento de los elementos primordiales de este Servicio, cabe señalar que la profesionalización del mismo se basa en un Plan de Carrera, definido como el proyecto de trayectoria y formación de los Miembros del Servicio Exterior, con el fin de adquirir los conocimientos y experiencia necesarios para profesionalizar su desempeño al servicio del Estado en materia de administración pública y Actividades Diplomáticas.

Así, los procesos de formación, evaluación, rotación y ascensos de las dos ramas del Servicio Exterior estarán sujetos a dicho Plan.

VI. Áreas de oportunidad de los Servicios de Carrera en México

Diversos autores han referido algunas de las causas por las cuales los sistemas de Servicio Civil pueden experimentar dificultades e incluso estancarse, entre las que se encuentran:

- Un exceso de uniformidad en los marcos reguladores del Servicio Civil, que reduce la capacidad de adaptación.
- Excesiva estandarización de los procesos y prácticas del servicio.
- Extrema centralización de la gestión: los directivos carecen de autonomía para el ejercicio de sus responsabilidades.
- La organización del trabajo (estructuras, puestos, labores y responsabilidades) es sumamente rígida.
- La movilidad interna y externa es baja.
- Los sistemas de reclutamiento y selección son largos, complejos y excesivamente formalizados. Hay un peso excesivo de los conocimientos y los méritos formales.
- Existe un exceso de seguridad (percepción de estabilidad garantizada) en el trabajo.
- La promoción se complica por la existencia de barreras de grado que dificultan los ascensos. Se otorga un peso excesivo a la antigüedad.
- Con frecuencia se retribuye el grado y no el puesto, lo que desvincula el salario de la responsabilidad y las cargas de trabajo. Los grados pueden convertirse en barreras para la progresión salarial.
- Hay una casi total separación entre el desempeño en el puesto y el funcionamiento de los sistemas de retribución y promoción.
- Los sistemas carecen de capacidad de producción de perfiles directivos.
- Los estilos directivos tienden al paternalismo más que a la exigencia.
- Impera el colectivismo en las relaciones laborales, lo que contradice las necesidades de segmentación y

personalización de las prácticas de personal[19].

Conclusiones

Derivado de los anteriores elementos, así como de las características propias de algunos de los Sistemas Profesionales en México, analizados en el presente artículo, se presentan como corolario al presente artículo, algunas características propias de los mismos:

- En el caso del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, se considera que éste representa el Sistema sobre el cuál se deben enfocar mayores esfuerzos, ya que, si bien existe un marco regulatorio adecuado, la práctica demuestra que su ejercicio dista de los principios que lo rigen, toda vez que éstos se han convertido en meros elementos aspiracionales.

Ejemplo de lo anterior lo representa, como ya fue descrito, el abuso del criterio de excepción previsto en el artículo 34 del ordenamiento rector del Servicio, toda vez que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal —en la mayoría de los casos específicos— no motivan correctamente los dictámenes respectivos para la ocupación temporal de plazas, además de los procesos aletargados en demasía de los concursos de ingreso respectivos.

- Ahora bien, en cuanto a la Carrera Judicial, tal y como fue descrito, la designación de Magistrados y Jueces se lleva a cabo a través de concursos internos de oposición y oposición libre.

Bajo este contexto, resulta fundamental el aprovechamiento de la experiencia y profesionalismo de los actuales funcionarios judiciales. No obstante, se considera que el Poder Judicial de la Federación debiera considerar en sus convocatorias, la realización de un número mayor de exámenes de oposición libre, toda vez que ello permitiría: a) garantizar el acceso de los mejores candidatos a estos rangos y b) combatir el nepotismo al interior de dicho Poder, compromiso asumido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

- Finalmente, en cuanto al desarrollo del Servicio Profesional Electoral Nacional, resulta oportuno precisar que el mismo ha sido pionero en disminuir la brecha de género en cargos y puestos de dicho Servicio. En esta tesitura, vale reflexionar acerca del ejercicio de acciones afirmativas en el marco del perfeccionamiento de estos sistemas, con la finalidad de

[19] *Cfr.* LONGO, Francisco, citado por María de los ÁNGELES MASCOTT SÁNCHEZ, *op. cit.*, pp. 12-13.

proveer a los mismos de la mayor competencia en su desarrollo.

«En el caso del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, se considera que éste representa el Sistema sobre el cuál se deben enfocar mayores esfuerzos, ya que, si bien existe un marco regulatorio adecuado, la práctica demuestra que su ejercicio dista de los principios que lo rigen, toda vez que éstos se han convertido en meros elementos aspiracionales. Ejemplo de lo anterior lo representa, como ya fue descrito, el abuso del criterio de excepción previsto en el artículo 34 del ordenamiento rector del Servicio, toda vez que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal —en la mayoría de los casos específicos— no motivan correctamente los dictámenes respectivos para la ocupación temporal de plazas, además de los procesos aletargados en demasía de los concursos de ingreso respectivos».

Fuentes consultadas

Bibliografía

AUDITORÍA SUPERIOR DE LA FEDERACIÓN, *Informe sobre la Fiscalización de los Servicios Civiles de Carrera en el Estado Federal Mexicano, 2000-2006*, Auditoría Superior de la Federación, México 2006.

CRESPO, José Antonio, *Fundamentos Políticos de la Rendición de Cuentas*, Auditoría Superior de la Federación, México 2001.

GUERRERO OROZCO, Omar, Servicio Civil de Carrera en México. Origen y evolución, publicado en *Los avances del México contemporáneo: 1955-2015*, Tomo III *La política y la administración pública*, Cámara de Diputados LXII Legislatura, Instituto Nacional de Administración Pública, México 2015.

MARTÍNEZ PUÓN, Rafael, *La Profesionalización de la Función Electoral*, Tirant lo Blanch, México 2019.

MASCOTT SÁNCHEZ, María de los Ángeles, *Sistemas de servicio civil: una comparación internacional*, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública - Cámara de Diputados LVIII Legislatura, México 2003.

WINCHESTER, Lucy, *La formulación e implementación de las políticas públicas en ALC*. Conferencia impartida en el marco del *Curso Internacional Políticas*

presupuestarias y gestión por resultados en América Latina y el Caribe, Organización de las Naciones Unidas, Santiago de Chile, noviembre, 2011.ç

Legislación Nacional

Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Ley del Servicio Exterior Mexicano.

Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

EL NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL (ASPECTOS DEL DERECHO PROCESAL)

Hugo Ítalo MORALES SALDAÑA*

SUMARIO: Introducción, **I.** Reformas Laborales Transitorias; **II.** Procesal del Trabajo; **III.** Procedimiento Ordinario; **IV.** Instancia Previa de Conciliación; **V.** Tribunales Laborales; **VI.** Procedimiento Ordinario; **VII.** Procedimiento; **VIII.** Procedimiento Especial; **IX.** Desarrollo Preliminar. **X.** Especial Colectivo; **XI.** Conflictos Individuales de Seguridad Social; **XII.** Procedimiento en los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica; **XIII.** Procedimiento de Huelga; Conclusiones; Fuentes consultadas.

Resumen

El Nuevo Procedimiento Laboral en sus diversas fases, pretende el predominio de la palabra oral sobre la escrita, con inmediatez, continuidad, concentración, publicidad y celeridad, clasificando los diversos procedimientos de acuerdo con sus objetivos.

El ordinario constituye la regla general que orienta al resto de los procedimientos, bajo las figuras de especial, seguridad social, colectivo económico, y huelga.

Se siguen al pie de la letra las disposiciones procesales del derecho mercantil, restándole originalidad al sistema laboral.

La finalidad del sistema se orienta para resolver en breve tiempo y bajo las reglas de la justicia social los conflictos obrero - patronales.

Abstract

The New Labor Procedure in its various phases intends the predominance of the oral word over the written one, with immediacy, continuity, concentration, publicity and speed, classifying the various procedures according to their objectives.

---

* Doctorado en *Derecho* por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); Doctorado *Honoris Causa* por el Instituto de Posgrado en Derecho y la Universidad de Ciencia y Tecnología de ICA-PERÚ; *Magister Juris* de la Universidad Autónoma del Estado de México; Catedrático de la UNAM desde hace más de 54 años. Es Presidente del Claustro de Doctores de la Facultad de Derecho de la UNAM, ha participado en la impartición de conferencias, seminarios, talleres, diplomados sobre derecho laboral y, es autor de diversas obras en materia laboral y artículos para publicaciones jurídicas especializadas.

The ordinary constitutes the general rule that guides the rest of the procedures, under the figures of special, social security, economic collective, and strike The procedural provisions of commercial law are followed to the letter, subtracting originality from the labor system.

The purpose of the system is oriented to resolve employers' conflicts in a short time and under the rules of social justice.

Conceptos Clave: Proceso Laboral; Procedimiento Laboral; Audiencia Prejudicial Conciliatoria; Procedimiento Ordinario; Procedimiento Especial; Procedimiento Especial, Conflictos Individuales de Seguridad Social; Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, Procedimiento de Huelga.

Introducción

El 28 de abril de 2016 el entonces Presidente Enrique Peña Nieto, dirigió a la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión, la iniciativa para reformar el Artículo 123 Constitucional.

En su Exposición de Motivos, señaló la necesidad de modificar el pensamiento del constituyente de 1917 que otorgaba la competencia laboral a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, organizadas tripartitamente con la representación obrero patronal y gubernamental.

Se consideraba que dichas autoridades se encontraban rebasadas por la realidad social, y requería la Nación un nuevo sistema en la concepción de la disciplina, y su remisión al Poder Judicial (Federal y Local), con nuevo procedimiento.

Con una crítica implacable establecía la necesidad de «acabar con todo espacio susceptible de prohijar inercia, vicios y prácticas, que durante el desarrollo de un conflicto laboral daba lugar a la incertidumbre jurídica».

«Eliminar todo elemento que convierta la justicia laboral en lenta, costosa, de difícil acceso, y cuestionable, así como combatir la parcialidad, simulación, discrecionalidad y opacidad».

Agregaba además que, para la consecución de estos objetivos, debían romperse paradigmas actualizando leyes acordes con la realidad laboral nacional e internacional «con base en los principios de legalidad, imparcialidad, equidad, transparencia, eficacia, certeza, independencia, objetividad, profesionalismo, publicidad, confiabilidad y autonomía».

En forma por demás sorprendente encomendó al Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE), el estudio y análisis de las condiciones que privaban en el medio y las sugerencias que se derivaran de dicha labor, recomendando incluir al gobierno, tribunales laborales, academia y sociedad civil, en la participación de la mesa de justicia laboral cotidiana.

«En cumplimiento de estas disposiciones el Congreso de la Unión procedió a debatir el Proyecto de Ley Federal del Trabajo, publicándose el 1o de mayo de 2019 estableciendo en sus transitorios, diversas fechas para la apertura de los Órganos de nueva creación».

A juicio del suscrito constituye dicha encomienda una acción irreflexiva, toda vez que la Institución mencionada (CIDE), tiene como objeto fundamental el estudio de la ciencia económica y, no obstante, contar con una Escuela de Derecho, la cual, en forma sorprendente, dentro de sus planes y programas no comprende el derecho laboral como enseñanza.

No obstante, la crítica mencionada, se llevó a cabo el estudio aludido, el cual fundamentó la iniciativa presidencial, señalada en párrafos anteriores.

Dicha Institución, reiterando el pensamiento del Ejecutivo consideró pertinente eliminar la justicia laboral por conducto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y remitirla al poder jurisdiccional clásico.

Se propuso una reforma procesal a fondo, replanteando la función conciliatoria como instancia prejudicial a cargo de autoridad administrativa de nueva creación denominada Centros de Conciliación, la cual en su ámbito federal se le otorgaba la facultad exclusiva de registrar sindicatos, contratos colectivos y reglamentos interiores.

La iniciativa mencionada, estableció en sus transitorios, la obligación de dictar con posterioridad el Código Federal de Procedimientos Laborales.

I. Reformas Laborales Transitorias

En cumplimiento de estas disposiciones el Congreso de la Unión procedió a debatir el Proyecto de *Ley Federal del Trabajo*, publicándose el 1º de mayo de 2019[1] estableciendo en sus transitorios, diversas fechas para la apertura de los Órganos de nueva creación. Se transcriben las disposiciones mencionadas:

> **Primero. Vigencia.** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.
>
> **Segundo. Plazo** Para expedir Ley Orgánica del Centro Federal. Dentro de los ciento ochenta días siguientes a que entre en vigor el presente Decreto, el Congreso de la Unión expedirá la Ley Orgánica del Centro

[1] Diario Oficial de la Federación.

Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Tercero. Plazo de inicio de funciones de la Autoridad Registral. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará sus funciones en materia de registro de asociaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo en un plazo no mayor de dos años a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, atendiendo a las posibilidades presupuestales.

Al día siguiente en que se suspenda el servicio de registro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en su caso los Poderes Ejecutivos de las Entidades Federativas, iniciará operaciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Hasta en tanto el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral no inicie sus funciones registrales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al igual que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social continuarán con las funciones registrales previstas en la Ley Federal del Trabajo vigente al momento de la entrada en vigor del presente Decreto.

Cuarto. Traslado de Expedientes de Registro. Para efectos del traslado de expedientes de registro de asociaciones sindicales, contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y procedimientos administrativos relacionados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Poderes Ejecutivos de las Entidades Federativas deberán remitir al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral una relación completa de todos los expedientes y registros en su poder, con soporte electrónico de cada registro o expediente, con una anticipación mínima de seis meses al inicio de sus funciones.

Para efecto de lo anterior, dichas autoridades establecerán y difundirán las fechas en que suspenderán sus funciones registrales e iniciarán las del Centro Federal referido, garantizando que no se afecten los derechos de los interesados.

El traslado físico de los expedientes de todas las dependencias tanto federales como locales deberá concluir en un plazo no mayor a un año posterior al inicio de las funciones registrales de dicho Centro Federal; dicho Centro establecerá los mecanismos de coordinación conducentes con las autoridades referidas y emitirá los lineamientos necesarios para garantizar que la transferencia de expedientes y registros se realice bajo condiciones que brinden seguridad, certeza, exactitud, transparencia, publicidad y confiabilidad al procedimiento de entrega-recepción.

Quinto. Plazo de inicio de funciones de la Autoridad Conciliadora Local y Tribunales Locales. Los Centros de Conciliación locales y los Tribunales del Poder Judicial de las Entidades

Federativas iniciarán actividades dentro del plazo máximo de tres años a partir de la entrada en vigor del presente decreto, en términos de lo que establezca su propia normatividad y posibilidades presupuestales, conforme a lo que determinen sus poderes locales. Los Centro de Conciliación locales deberán entrar en operación en cada entidad federativa, en la misma fecha en que lo hagan los Tribunales Locales, conforme a las disposiciones previstas en el presente Decreto.

Sexto. Plazo para el inicio de funciones de la Autoridad Conciliadora Federal y Tribunales Federales. Dentro del plazo máximo de cuatro años a partir de la entrada en vigor de este Decreto, cada delegación u oficina regional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará la tramitación de solicitudes de conciliación que sean de su competencia al mismo tiempo que los Tribunales del Poder Judicial de la Federación inicien su operación en el circuito judicial al que correspondan. Cada circuito judicial iniciará sus funciones en el orden y secuencia en que se determine en las declaratorias que emita el Senado de la República, a propuesta del Consejo de la Judicatura Federal, conforme a las disposiciones previstas en el presente Decreto.

Séptimo. Asuntos en Trámite. Los procedimientos que se encuentren en trámite ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y las Juntas de Conciliación y Arbitraje federales y locales, serán concluidos por éstas de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de su inicio.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros de Conciliación Locales no admitirán a trámite solicitudes de audiencia de conciliación o emplazamientos respecto de procedimientos que se estén sustanciando ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, incluyendo los de ejecución, por lo que se archivarán dichas solicitudes.

Octavo. Asuntos iniciados con posterioridad al Decreto. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje federales y locales, así como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según corresponda, continuarán conociendo de los procedimientos individuales, colectivos y registrales que se inicien con posterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto, hasta en tanto entren en funciones los Tribunales federales y locales y los Centros de Conciliación, conforme a los plazos previstos en las disposiciones transitorias del presente Decreto.

Hasta en tanto entren en funciones los Centros de Conciliación, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo conservará la facultad para citar a los patrones o sindicatos a juntas de avenimiento o conciliatorias, apercibiéndolos que de no comparecer a dichas diligencias, se les impondrá la medida de apremio a que se refiere la fracción I del artículo 731 de la

Ley Federal del Trabajo, bajo la condición que si el solicitante del servicio no asiste a la junta de avenimiento o conciliatoria, se le tendrá por desistido de su petición sin responsabilidad para la Procuraduría, salvo que acredite que existió causa justificada para no comparecer.

Dichos procedimientos se tramitarán conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y demás leyes vigentes hasta antes del presente Decreto. Para tales efectos se les dotará de los recursos presupuestales necesarios.

Noveno. Improcedencia de Acumulación de Procesos. Cuando un juicio se encuentre en trámite conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto y otro se sustancie conforme a las disposiciones de este Decreto, no procederá la acumulación de juicios.

Décimo. Trámite de Procedimientos y Juicios. Una vez que entren en operación los Centros de Conciliación y Tribunales, los procedimientos y los juicios se ventilarán ante ellos de conformidad con el presente Decreto, según corresponda.

Décimo Primero. Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo. Con el fin de cumplir el mandato del artículo 123, apartado A, fracción XVIII, segundo párrafo y XX Bis de la Constitución y los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano, los contratos colectivos de trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de este Decreto.

Las referidas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Dicho Centro verificará que se haya hecho del conocimiento de los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo y que se les entregó un ejemplar impreso del mismo por parte del patrón; asimismo, que éste contrato cuenta con el respaldo de la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto.

La consulta a los trabajadores se realizará conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Ter de esta Ley.

Si al término del plazo fijado en el primer párrafo de este artículo el contrato colectivo de trabajo sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores o se omite realizar la consulta mencionada, éste se tendrá por terminado, conservándose en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato colectivo sujeto a revisión, que sean superiores a las establecidas en esta Ley, las que serán de aplicación obligatoria para el patrón.

Hasta en tanto no entre en funciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión

Social establecerá el protocolo para efectuar la verificación de la consulta a que se refiere el presente artículo transitorio y dispondrá las medidas necesarias para su instrumentación, dentro de un plazo de tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá la participación que dicho protocolo le establezca.

Décimo Segundo. Previsiones para la aplicación de la Reforma. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de las entidades federativas deberán destinar los recursos necesarios para la implementación de la reforma del sistema de justicia laboral.

Décimo Tercero. Implementación y Capacitación. En la implementación de las disposiciones a que se refiere el presente Decreto y en lo sucesivo, las Autoridades Conciliadoras y los Tribunales del Poder Judicial Federal y de las entidades federativas, deberán incorporar en sus programas de formación y capacitación, metodologías y contenidos para brindar atención y asesoría en materia de protección de derechos humanos a personas en situación de vulnerabilidad.

Décimo Cuarto. Primera Sesión de la Junta de Gobierno del Centro Federal. La persona titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en su calidad de Presidente de la Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral convocará a la primera sesión de dicho órgano dentro de los noventa días naturales siguientes a la fecha de designación de su titular.

Décimo Quinto. Concursos de Selección de Personal. Las convocatorias a concurso para la selección de personal del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de los Centros de Conciliación Locales y de los Tribunales del Poder Judicial Federal y de las entidades federativas serán de carácter abierto y garantizarán el derecho de participar en igualdad de oportunidades al personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Décimo Sexto. Plan y Programa de Trabajo para la Conclusión de los asuntos en Trámite. Dentro de los ciento veinte días naturales siguientes a la aprobación del presente Decreto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje presentarán al Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, un plan de trabajo con su respectivo programa para la conclusión de los asuntos en trámite y la ejecución eficaz de los laudos así como para el cierre y conclusión de labores en forma paulatina y gradual de dichos órganos.

Los planes y programas de trabajo deberán contener indicadores de resultados y desempeño por periodos semestrales. Corresponderá al

Órgano Interno de Control de cada Junta de Conciliación y Arbitraje la medición de resultados e impacto a que se refiere el párrafo anterior.

Décimo Séptimo. Coordinación interinstitucional para la implementación de la reforma. Se crea el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral como instancia nacional de consulta, planeación y coordinación que tendrá por objeto establecer la política y la coordinación nacionales necesarias para implementar a nivel federal y local el Sistema de Justicia Laboral en los términos previstos en el presente Decreto, con pleno respeto a las atribuciones de los Poderes Federales y Locales.

Dicho Consejo deberá sesionar de manera ordinaria por lo menos tres veces al año y de manera extraordinaria las ocasiones que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines. Las sesiones serán presididas por la persona Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y, en su ausencia temporal por la persona que ésta designe. Los cargos que desempeñen los integrantes del Consejo serán de carácter honorífico, por lo que no recibirán remuneración alguna por su participación en el mismo.

El Consejo se integrará por:

I. Poder Ejecutivo Federal:

a) La persona Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y

b) La persona Titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Las ausencias de éstos serán suplidas por los servidores públicos que ellos designen, con un nivel jerárquico inmediato inferior.

II. Un representante del Poder Judicial Federal que designe el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;
III. Un representante de la Conferencia Nacional de Gobernadores;
IV. Un representante de la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia, y
V. Un representante de la Conferencia Nacional de Secretarios del Trabajo.

Con el propósito de dar cumplimiento a su objeto, el Consejo tendrá las siguientes atribuciones:

I. Emitir los acuerdos, lineamientos, normas, procedimientos y demás instrumentos normativos necesarios para el debido cumplimiento de su objeto, vinculatorios para sus integrantes;

II. Elaborar las políticas, programas y mecanismos necesarios para instrumentar, a nivel federal y local, una estrategia nacional para la implementación del Sistema de Justicia Laboral, que contemple la programación de compromisos y etapas de desarrollo;

III. Diseñar criterios para la implementación de las adecuaciones legales y normativas necesarias para cumplir con su objeto;

IV. Proponer a las instancias correspondientes los cambios organizacionales, la construcción y operación de la infraestructura que se requieran;

V. Emitir los lineamientos para la evaluación y seguimiento de las acciones que se deriven de las políticas, programas y mecanismos señaladas en la fracción II de este artículo;

VI. Auxiliar en la elaboración de los programas de capacitación y difusión sobre el Sistema de Justicia Laboral dirigidos a jueces, procuradores del trabajo, defensores y asesores públicos, conciliadores, peritos, abogados, servidores públicos involucrados, representantes de trabajadores y empleadores, instituciones educativas, así como a la sociedad en general;

VII. Coadyuvar con el Congreso de la Unión, las Legislaturas de las Entidades Federativas, en el seguimiento y evaluación de los recursos presupuestales ejercidos en la implementación y operación del Sistema de Justicia Laboral;

VIII. Elaborar los criterios para la suscripción de convenios de colaboración interinstitucional; así como los acuerdos de coordinación con los gobiernos de las Entidades Federativas y de cooperación internacional;

IX. Analizar los informes que le remita la Secretaría Técnica sobre los avances de sus actividades;

X. Interpretar las disposiciones del presente artículo y su alcance jurídico, así como desahogar las consultas que se susciten con motivo de su aplicación, y

XI. Las demás que se requieran para el cumplimiento de su objeto.

El Consejo contará con una Secretaría Técnica, sectorizado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual deberá operar y ejecutar los acuerdos y determinaciones que tome el Consejo, así como coadyuvar y brindar el apoyo que requieran las autoridades e instancias correspondientes para la implementación del Sistema de Justicia Laboral. Dicha Secretaría Técnica estará a cargo de un servidor público con nivel de Titular de Unidad, nombrado y, en su caso, removido por la persona titular de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Dentro de los cuarenta y cinco días posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitirá los lineamientos de operación y la convocatoria para la primera sesión de este Consejo.

Décimo Octavo. Abatimiento del Rezago. Los organismos y

entidades públicas deberán establecer instancias internas de conciliación para concluir el rezago de juicios tramitados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Décimo Noveno. Disposiciones para la conclusión de conflictos de seguridad social. Los institutos de seguridad social deberán adoptar las disposiciones administrativas necesarias para instaurar instancias internas para la autocomposición en los conflictos individuales de seguridad social a que se refiere el presente Decreto.

Vigésimo. Protección de derechos de los Trabajadores. Los derechos laborales de las y los trabajadores de las instituciones que se vean involucradas en esta transición deberán ser respetados en su totalidad. Las autoridades llevarán a cabo todas las acciones de carácter administrativo para garantizar que se protejan y conserven los derechos de seguridad social, de acuerdo con las leyes aplicables.

Vigésimo Primero. Implementación de Tecnologías de la Información. Los Tribunales, así como los Centros de Conciliación a que hace referencia este Decreto, deberán contar con los sistemas electrónicos para garantizar que los procedimientos a su cargo sean ágiles y efectivos. Asimismo, deberán crear las plataformas electrónicas que albergarán los buzones electrónicos y las aplicaciones digitales necesarios para operar la conectividad por medios electrónicos con las autoridades laborales.

Vigésimo Segundo. Plazo para el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 390 Bis y 390 Ter. Las organizaciones sindicales tendrán un plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para adecuar sus procedimientos de consulta a las normas establecidos en los artículos 390 Bis y 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo.

Vigésimo Tercero. Adecuación de los estatutos sindicales. Las disposiciones previstas en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo para la elección de las directivas sindicales mediante el voto personal libre, directo y secreto de los trabajadores, iniciarán su vigencia en un plazo de doscientos cuarenta días a partir de la entrada en vigor del presente Decreto. Asimismo, dentro del mismo plazo las organizaciones sindicales deberán adecuar sus estatutos a las disposiciones previstas en dicho artículo y demás aplicables de la citada Ley.

Vigésimo Cuarto. Declaratoria de la Cámara de Senadores y de los Congresos Locales. Los Tribunales del Poder Judicial de la Federación y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral entrarán en funciones en cada entidad federativa una vez que la Cámara de Senadores emita la declaratoria correspondiente. Los Tribunales Locales y los Centros de

Conciliación locales entrarán en funciones una vez que las respectiva Legislatura Local haga la declaratoria correspondiente.

Lo anterior deberá publicarse en los medios de difusión oficial correspondientes.

Vigésimo Quinto. Personas trabajadoras del hogar. La fracción IV del artículo 337 del presente Decreto en materia de trabajo del hogar iniciará su vigencia una vez que se aprueben y entren en vigor las adecuaciones normativas necesarias para la incorporación formal de las personas trabajadoras del hogar en el régimen obligatorio de seguridad social, conforme a la resolución del Amparo Directo 9/2018 (relacionado con el Amparo Directo 8/2018), emitido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Aquellos trabajadores del hogar que se encuentren inscritos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social no les será aplicable los artículos 338 y 339 de esta Ley.

Vigésimo Sexto. Plataforma en materia de seguridad social para consulta del Tribunal. La plataforma informática a que hace referencia el artículo 899-E será operada por las instituciones públicas de seguridad social correspondientes.

Las bases de datos pertenecientes a cada institución estarán vinculadas entre sí y deberán concentrarse en dicha plataforma para consulta inmediata del Tribunal que lo requiera. Las instituciones de seguridad social y los Poderes Judiciales federales y locales suscribirán los acuerdos de colaboración necesarios para la adecuada operación de la plataforma, así como para la protección de los datos personales que concentre.

La información contenida en la plataforma deberá estar actualizada y debidamente registrada por cada institución de seguridad social.

La plataforma deberá entrar en operación en un plazo no mayor a dos años posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto, por lo que las instituciones de seguridad social deberán tomar las medidas apropiadas para su instrumentación en el plazo requerido.

Vigésimo Séptimo. Representantes de los trabajadores y de los patrones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En caso de ser necesaria la designación de algún representante de trabajadores o patrones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en tanto éstas continúan su operación, el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizará las designaciones correspondientes para el periodo que resulte necesario para que las citadas instancias puedan concluir sus funciones.

Asimismo, de incurrir los representantes trabajadores y patrones en algún tipo de responsabilidad, le serán aplicables las sanciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo vigente.

Vigésimo Octavo. Derogación explícita y tácita de preceptos incompatibles. Se derogan las disposiciones legales, administrativas y reglamentarias que se opongan a las contenidas en el presente Decreto.

«… el Procedimiento Ordinario concentra las figuras más importantes del juicio; podríamos agregar, sin embargo, que implícitamente se respetan los principios de igualdad, contradicción, economía, dispositivo, sencillez, suplencia».

II. Procesal del Trabajo

En materia de procedimientos laborales, se confirmaron los títulos de los juicios previstos de la *Ley Federal del Trabajo*, copiando íntegramente las disposiciones del proceso mercantil[2].

III. Procedimiento Ordinario

De acuerdo con su naturaleza se rige bajo los principios de oralidad, inmediatez, continuidad, concentración, publicidad, y celeridad procesal.

Las cuales se pueden definir en los siguientes términos:

Oralidad

Predominio de la palabra hablada sobre la escrita. Partiendo de la base que un juicio no puede reunir totalmente esta calidad, puesto que, siempre deberá existir una parte escrita.

Inmediatez

Presencia física del juzgador en todas las audiencias, participando en la dilación probatoria, en su ofrecimiento, desahogo y emisión de la sentencia.

Continuidad

Ausencia de interrupciones durante el desarrollo del proceso. En una sola audiencia deberán llevarse a cabo las etapas correspondientes a la instrucción y fallo definitivo.

Concentración

Disminución de actos procesales, bajo el principio de oralidad, con facultades del juzgador a limitar la intervención de las partes en sus diversas etapas.

Publicidad

Presencia de cualquier persona en las audiencias, salvo la protección a la integridad física y psicológica que a

[2] PEÑA OVIEDO, Víctor, *Juicio Oral Civil y Mercantil*, Ed. Flores Editores y Distribuidor, 2da. Ed., México 2018, p. 131-273.

juicio del juzgador pudieran atentar contra la moralidad o reputación de las partes.

Celeridad Procesal
Acuerdos de la autoridad en forma inmediata, evitando dilaciones innecesarias.

Bajo las reglas anteriores, el Procedimiento Ordinario concentra las figuras más importantes del juicio; podríamos agregar, sin embargo, que implícitamente se respetan los principios de igualdad, contradicción, economía, dispositivo, sencillez, suplencia.

Igualdad
El otorgamiento a las partes, de las mismas prerrogativas, evitando privilegios a cualquiera de ellas.

Contradicción
Oportunidad a ambos para ser oídos en el proceso, respetando la posibilidad de contradecir, atacar o defenderse.

Economía
Intención procesal de evitar gastos innecesarios durante la etapa de juicio. Este principio se rompe al privilegiar al trabajador proporcionándole peritajes gratuitos y que el propio Tribunal designa.

Dispositivo
Actuación de las partes impulsando el procedimiento, actuando el juzgador solo a petición de los promoventes. Es opuesto al inquisitorial en el cual la oficiosidad constituye la norma.

Sencillez
Se procura que las comparecencias, escritos, promociones, alegaciones, etc., no exijan forma determinada de exposición, simplemente deberán precisarse los petitorios.

Suplencia
Bajo esta regla se rompe una vez más el principio de igualdad toda vez que se concede al trabajador o beneficiarios que la autoridad subsane las omisiones o contradicciones de la demanda.

IV. Instancia previa de conciliación
Antes de acudir a los Tribunales se tendrá que comparecer al Centro Federal de Conciliación, o Centros de Conciliación Locales, para efecto de buscar solución al conflicto, mediante el acercamiento de las partes con la intervención de la autoridad[3].

El procedimiento conciliatorio tiene un límite de 45 días naturales encontrándose obligada la autoridad para tomar las medidas correspondientes que le permitan cumplir el plazo aludido.

La comparecencia única del solicitante agotará la etapa, pero en

[3] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *La Conciliación en los Conflictos de Trabajo*, Ginebra, Suiza 1961, p. 1-45.

caso de ausencia se archivará su petición por falta de interés.

La presencia de ambas partes iniciará la posibilidad de arreglo conciliatorio; de no llegar a ningún acuerdo se emitirá constancia de haberse agotado el acto prejudicial.

En caso de la celebración de un convenio por acuerdo mutuo, el instrumento adquirirá de cosa juzgada con facultades para acciones ejecutivas, promoviendo su cumplimiento la parte afectada en procedimiento de ejecución ante el Tribunal.

No procede la instancia conciliatoria en casos de discriminación por embarazo, razones u orientaciones sexuales, raciales, religiosas, étnicas, condición social y acoso u hostigamiento sexual.

V. Tribunales Laborales

EL Poder Judicial Federal y los Poderes Judiciales Locales tendrán competencia absoluta para resolver los problemas de trabajo, una vez que el Centro de Conciliación respectivo, emita una constancia de no haber acuerdo entre las partes.

VI. Procedimiento Ordinario
Requisitos Previos

Demanda

Escrito relatando hechos, pretensiones y aportación de pruebas.

«Antes de acudir a los Tribunales se tendrá que comparecer al Centro Federal de Conciliación, o Centros de Conciliación Locales, para efecto de buscar solución al conflicto, mediante el acercamiento de las partes con la intervención de la autoridad.

El procedimiento conciliatorio tiene un límite de 45 días naturales encontrándose obligada la autoridad para tomar las medidas correspondientes que le permitan cumplir el plazo aludido.

La comparecencia única del solicitante agotará la etapa, pero en caso de ausencia se archivará su petición por falta de interés».

Pruebas Adicionales
Solo relacionadas con hechos desconocidos en la réplica.

Ampliación de la Demanda
Únicamente cuando la contestación señale hechos novedosos desconocidos por el actor.

Emplazamiento
Cinco días posteriores a la admisión.

Contestación
Plazo de 15 días acreditando personalidad ofreciendo pruebas, objetando las de la contraparte y en su caso reconviniendo.

Allanamiento
Se citará para una audiencia de juicio no mayor de 10 días.

Reconvención
Contestación, pruebas y objeción a las de la contraria.

Replica
8 días al actor para objetar.

Contrarréplica
3 días para manifestaciones.

Terceros
Justificar la necesidad del llamamiento, y en su caso presentarse antes de la audiencia preliminar ofreciendo pruebas.

VII. Procedimiento
Audiencia Preliminar
Tiene por objeto la depuración del procedimiento, resolver excepciones, admitir o desechar pruebas, resolver recursos.

Audiencia de Juicio
Con la comparecencia de las partes se inicia su apertura, pudiendo intervenir con posterioridad quienes no estuvieron en la fase inicial, salvo que haya concluido la audiencia.

Se desahogan las pruebas preparadas ante la presencia del Juzgador, quien tiene facultades para moderar la intervención de las partes evitando dilaciones innecesarias.

Alegatos
Se formularán oralmente en la misma audiencia regulando una vez más la intervención de las partes en sus exposiciones.

Sentencia
Cerrada la etapa de juicio previo alegatos se dictará el fallo en la audiencia, salvo en casos excepcionales que deberá emitirse en los cinco días posteriores sin recurso alguno.

VIII. Procedimiento Especial
Tiene por objeto establecer formas breves o urgentes para solucionar ciertos conflictos, de menor cuantía o resolver sumariamente las diferencias entre las partes *v.g.:*

Fianzas: Otorgamiento de caución o constitución de depósitos para garantizar la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la república.

Arrendamiento: Inmobiliario patronal y sus consecuencias.

Antigüedad: Determinación de la antigüedad del trabajador e inconformidad contra la misma.

Repatriación Acordada: Traslado de los trabajadores de los buques al lugar convenido.

Repatriación por Siniestro: Trabajadores de los buques y pago de salarios hasta restituirlos a puerto, en caso de pérdida del buque por apresamiento o siniestro, e indemnización por no proporcionar trabajo.

Recuperación de Buques: Trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque, otorgando importe del salario por los días trabajados y bonificaciones adicionales.

Repatriación por Accidente: Trasladar al lugar de contratación a los tripulantes de aeronaves que se destruyan o inutilicen, garantizando el pago de salario y gastos de viaje.

Titularidad CC: Determinación de mayoría sindical.

Administración del Contrato Ley: Señalar la correspondiente administración del instrumento de acuerdo con mayoría sindical.

Reglamento Interior de Trabajo: Subsanar o revisar sus disposiciones que se estimen contrarias a las normas de trabajo.

Conclusión Colectiva: Terminación definitiva de las relaciones colectivas de trabajo por fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad física, mental o muerte patronal; agotamiento de materia prima, concurso o quiebra que motive cierre o reducción de trabajo.

Interrupción Temporal: Suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo por fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad física, mental o muerte del patrón, falta de la materia objeto de una industria extractiva, y en los casos de concurso o quiebra legalmente declarados.

Modificación de Condiciones Laborales: Autorización para obtener la implantación de maquinaria o procedimientos de trabajos nuevos, que originen reducción de personal, y para determinar las indemnizaciones que les correspondan a los reajustados.

Riesgos de Trabajo: Indemnizaciones derivadas del servicio en que tenga que investigarse la dependencia económica, residencia y demás diligencias que sean necesarias para el derecho personal, y determinar el pago correspondiente.

Designación Médicos: Resolver sobre el profesional adecuado, en caso de oposición de los trabajadores, en contra del que designe la empresa.

Prestaciones Mínimas: Conflictos que tengan como fin el cobro de prestaciones de menos de tres meses de salario.

IX. Desarrollo Preliminar

El capítulo mencionado regula los procedimientos breves para la solución de controversias sencillas, no tiene grandes diferencias con el Ordinario, salvo la reducción de términos.

Es admisible el sistema de videoconferencias en prevenciones y aclaraciones de la etapa preliminar anterior al auto de depuración. Si la controversia se reduce un punto de derecho o la única fuere documental sin objeciones, deberá dictarse sentencia previo alegatos sin necesidad de la audiencia de juicio.

X. Especial Colectivo

Cuando el asunto se califique de conflicto colectivo o violaciones a derechos colectivos a libertad de asociación, sindicato, negociación, elección directiva, sanciones sindicales, recibe el nombre de Especial Colectivo, pero se rige por los principios generales del Procedimiento Especial, *v.g.:*

Pérdida de Mayoría Contrato Colectivo. Implica un recuento del sindicato demandante, para acreditar que el titular del contrato colectivo, tiene una minoría de trabajadores.

Administración Contrato Ley. El sindicato que se dice mayoritario reclama la administración única del contrato colectivo, frente a los sindicatos minoritarios.

Revisión Reglamento Interior. Se pretende modificar el conjunto de disposiciones obligatorias para obreros y patrones que rigen en el interior de la empresa.

Suspensión Temporal. Constituye la interrupción transitoria de las relaciones laborales por fuerza mayor; falta de materia prima; falta de ministración estatal con empresas contratadas.

Incosteabilidad. Procede en el agotamiento de la materia en la industria extractiva; que imposibilitan su continuación y los casos de concurso o quiebra declarada.

Implantación de Maquinaria. Procede en la modernización de equipos o nuevos procedimientos de trabajo que provocan la reducción de personal.

«Es admisible el sistema de videoconferencias en prevenciones y aclaraciones de la etapa preliminar anterior al auto de depuración. Si la controversia se reduce un punto de derecho o la única fuere documental sin objeciones, deberá dictarse sentencia previo alegatos sin necesidad de la audiencia de juicio».

XI. Conflictos Individuales de Seguridad Social

Objeto

Prestaciones en dinero o en especie derivados de los seguros del IMSS, INFONAVIT, CONSAR, contratos colectivos y contratos ley.

Actores

Trabajadores, asegurados, pensionados, beneficiarios, titulares de derechos INFONAVIT, CONSAR, Contratos Colectivos.

Pericial

Designado por el Juez.

Dictámenes

Título profesional, diagnósticos, calificación y valuación del riesgo, medios de convicción, porcentaje de disminución o estado de invalidez.

Trámite

Conforme las reglas del Procedimiento Especial.

Inscripción Pericial

Registro de Peritos ante el Tribunal Federal, integrado por el Consejo de la Judicatura Federal.

XII. Procedimiento en los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica

Objeto

Modificación, implantación de nuevas condiciones, suspensión o terminación de relaciones colectivas.

Conciliación

Deberá intentarse por conducto del propio Tribunal en cualquier estado del procedimiento.

Huelga

En caso de ejercicio suspende los conflictos pendientes, salvo autorización de los trabajadores.

Sujetos

Sindicatos titulares de CC, mayoría de trabajadores, patrón o patrones.

Requisitos

Establecer situación económica de la empresa, personal involucrado, dictamen económico, pruebas pertinentes.

Pericial

Designados por el Tribunal.

Audiencia

a) En ausencia de los actores, se considera desistimiento ficto, y se archiva el expediente como asunto concluido.

b) Desistimiento de la contraparte, la incomparecencia de la contraparte se considera inconformidad con todo arreglo.

c) Si concurren ambas partes se les exhortará a una conciliación sugiriendo soluciones.

d) Si se llega a un convenio se termina el conflicto y el instrumento produce efectos jurídicos inherentes a sentencia.

e) En caso de no obtenerse ningún arreglo, las partes expondrán hechos y causas del conflicto, formularán

peticiones y desahogarán pruebas admitidas.

«La autoridad tiene amplias facultades para practicar diligencias, solicitar informes, designar e interrogar peritos y establecer comisiones.
El Tribunal debe actuar con toda amplitud solicitando informes, estudios, dictámenes, inspecciones, dirigiéndose a instituciones oficiales, federales y estatales, que le permitan formarse un criterio respecto del asunto planteado».

Oficiosidad del Tribunal.
La autoridad tiene amplias facultades para practicar diligencias, solicitar informes, designar e interrogar peritos y establecer comisiones.

El Tribunal debe actuar con toda amplitud solicitando informes, estudios, dictámenes, inspecciones, dirigiéndose a instituciones oficiales, federales y estatales, que le permitan formarse un criterio respecto del asunto planteado.

Sentencia
En el fallo se buscará el equilibrio y justicia social, aumentando, disminuyendo personal, jornada semana de trabajo, salarios, con libertad absoluta a modificar las condiciones de trabajo respetando los mínimos legales.

XIII. Procedimiento de Huelga
Inicio
Pliego de peticiones anunciando propósitos de huelga incluyendo su objeto, y señalando, día y hora de suspensión.

Requisitos
1.- Forma. Petición escrita conforme disposiciones legales.
2.- Fondo. Señalar las causas que justifican el emplazamiento, conforme a las disposiciones legales.
3.- Mayoría. El personal sindicalizado en el centro de labores, deberá estar de acuerdo mayoritariamente.

Presentación
Escrito previo seis días anticipados a la suspensión o diez en servicios públicos, explicando los motivos en el pliego de peticiones.

Emplazamiento
Presentar constancia de representatividad. - Anexar emplazamiento y registro de CC ante el Centro Federal de Conciliación y Arbitraje.

Notificación de Pliego
Suspende ejecución de sentencia, embargo, aseguramiento, diligencia, desahucio y secuestro, salvo asegurar derechos del trabajador, créditos del IMSS, INFONAVIT, o fiscal.

Conciliación
El Tribunal citará a una audiencia de Conciliación previa al estallamiento.

Audiencia de Conciliación
La personalidad y la incompetencia deberán examinarse previamente.

Ausencia de los Trabajadores
No corre término y se archiva el expediente.

Ausencia del Patrón
Se aplican medidas de apremio para que concurra.

Prórroga
Previo acuerdo entre las partes salvo afectación a terceros.

Denuncias
Inaplicables al Tribunal o Centro de Conciliación (excusas e impedimentos).

Estallamiento
De suspenderse labores la solicitud de inexistencia deberá presentarse setenta y dos horas posteriores. En caso contrario se califica de existente.

Recuento
Personal sindicalizado excluyendo confianza, previo listado a satisfacción del Tribunal.

Votación
Identificación votante, secrecía, y recuento con acta administrativa.

Inexistencia
Término de 24 horas para regresar negativa conclusión de la relación de trabajo y medidas para reanudar labores.

Ilicitud
Se dan por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Labores de Emergencia
Personal que sigue ejecutando labores cuya suspensión perjudique seguridad, conservación del local, maquinaria, materia prima o reanudación.

Negativa a Labores de Emergencia
El Tribunal podrá autorizar las actividades de otros trabajadores con auxilio de la fuerza pública.

Sumisión al Arbitraje
Procedimiento ordinario o colectivo económico según la naturaleza del conflicto.

Imputabilidad en la Sentencia
Huelga imputable al patrón con condena a satisfacción de peticiones y pago de salarios caídos

Conclusiones
Se reitera la posición irreflexiva del Ejecutivo Federal, al presentar la Iniciativa de reformas constitucionales prematuramente, toda vez que no se realizaron estudios previos que

justificaran esta medida constituyendo una simple decisión política, sin apoyo de las fuerzas laborales.

La historia constitucional, derivada de los debates que provocaron el nacimiento del artículo 123, pasó a segundo término y simplemente se aplicaron modificaciones fundadas en críticas al sistema tripartito de las Junta de Conciliación y Arbitraje.

A mayor abundamiento, las censuras —en todo caso— serían aplicables al sistema de justicia de nuestra nación en sus diversos ámbitos (Federal o Local); luego entonces, la transferencia del procedimiento laboral al Poder Judicial de ninguna manera motivará su agilización tomando en cuenta la carencia absoluta de conocimientos en la disciplina del trabajo.

No olvidemos que en ninguna de sus áreas maneja esta materia; luego entonces requerirá la preparación de todos y cada uno de los funcionarios y personal administrativo, no tan solo en el procedimiento sino además en el derecho sustantivo bajo los principios de la justicia social, cuyo concepto es totalmente diverso al derecho clásico.

La influencia del derecho mercantil, en el procedimiento comprueba la falta de originalidad, estudio e investigación.

Se piensa erróneamente que, al haberse logrado juicios orales ante el Poder Judicial, se facilita la experiencia en el derecho del trabajo, lo cual es totalmente absurdo.

Es fácil en la privacidad del cubículo proponer y censurar, pero en el campo de los acontecimientos los hechos son totalmente distintos.

¿Qué tiempo se requerirá para esperar que la justicia laboral aplicada por el Poder Judicial dé sus frutos? Posiblemente varias generaciones no podrán contemplarlo.

Establecer las instalaciones y responsabilizar de su buen manejo al personal será muy sencillo bajo el régimen de administración, pero la autocrítica ante la ausencia de conocimientos, afectará a los sectores implicados (capital y trabajo), los cuales ven con lejanía la aplicación autentica de la justicia social.

Fuentes consultadas

Bibliografía

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *La Conciliación en los Conflictos de Trabajo*, Ginebra, Suiza 1961.

PEÑA OVIEDO, Víctor, *Juicio Oral Civil y Mercantil*, Ed. Flores Editores y Distribuidor, 2da. Ed., México 2018.

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Diario Oficial de la Federación.

LA CONCILIACIÓN LABORAL EN MÉXICO

Cinthya Rubí RODRÍGUEZ ORTEGA*

SUMARIO: Introducción; **I.** Antecedentes; **II.** El acto de conciliar; **III.** Beneficios de la conciliación para la sociedad ante la reforma; Conclusiones; Fuentes consultadas.

Introducción

A partir de la promulgación de nuestra Carta Magna en 1917, en donde se plasmaron por primera vez los derechos de los trabajadores ante la necesidad de campesinos y obreros de ser protegidos de las arbitrariedades patronales; así como el merecimiento de un trabajo digno y socialmente útil, surgió la primera Constitución social del mundo.

Desde entonces nuestra Constitución ha sufrido aproximadamente 693 reformas; en las cuales, el artículo 123 se ha modificado 27 veces, con la finalidad de mantenerlo vigente y adecuarla a nuestra actual sociedad.

Es así como la Reforma Constitucional del 24 de febrero de 2017[1] en la que se reforman y adicionan diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 responde a la necesidad de modernización del Sistema de Justicia Laboral que hasta ahora ha estado vigente en nuestro país; al respetar el espíritu original del artículo 123 de la Constitución de la república, se propone sustituir el viejo modelo de relaciones laborales por aquel que garantice a los trabajadores el ejercicio pleno de sus derechos individuales y colectivos.

I. Antecedentes

Uno de los grandes cambios a nuestra Constitución, y sobre todo al sistema laboral, es la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje.

La Junta de Conciliación y Arbitraje es un órgano perteneciente al estado, teniendo carácter democrático ya que se encarga de generar soluciones y dar fin a todos los conflictos laborales que puedan aparecer en la relación de los trabajadores

* Licenciatura en *Derecho* por la Universidad Tepantlato; Maestría en *Ciencias Penales*, por la Universidad Tepantlato. Se ha desempeñado como Auditora en la Contraloría General del Distrito Federal y Técnica Especialista en la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal. Actualmente es Secretaria Proyectista comisionada en la Sexta Sala Penal del Poder Judicial de la Ciudad de México.

[1] Publicada en el Diario Oficial de la Federación el viernes 24 de febrero de 2017.

con los patrones[2].

Atendiendo a lo establecido por el artículo 123 Constitucional (apartado A, fracción XX), las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben tener una organización tripartita; esto es que debe estar conformado por una persona, como representante del gobierno actual; una persona, representante de los trabajadores; y una persona, en representación de los patrones. En este caso, los mismos patrones y trabajadores tienen derecho a elegir democráticamente quien será su representante en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En 1931 los Tribunales de Trabajo quedaron integrados por:

1) Una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en la Ciudad de México, Distrito Federal;
2) Juntas Federales de Conciliación que vinieron a sustituir a las Regionales de Conciliación;
3) Junta Federales Accidentales de Conciliación.

Respecto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la fase de conciliación conocía de los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo, ya sean de carácter individual o colectivo. Se concentraban todos los juicios en los que ya se había llevado a cabo la fase conciliatoria por las Juntas Regionales, después sustituidas por las Federales de Conciliación, continuándose con el periodo de arbitraje.

En 1933 se creó en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el Grupo Especial número 6 para conocer de materia textil, más tarde en 1936 se creó el Grupo Especial número 7 con competencia en los asuntos de la industria petrolera, transportes aéreos y terrestres, por carreteras de jurisdicción federal y construcción de éstas últimas.

«Uno de los grandes cambios a nuestra Constitución, y sobre todo al sistema laboral, es la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje. La Junta de Conciliación y Arbitraje es un órgano perteneciente al Estado, teniendo carácter democrático ya que se encarga de generar soluciones y dar fin a todos los conflictos laborales que puedan aparecer en la relación de los trabajadores con los patrones».

[2] CARPIZO, H. F. Jorge, *Temas y problemas de la Adminstración de Justicia en México*, México 1982.

En 1944 se dio lugar a la creación de otros siete Grupos Especiales que funcionaron hasta 1975, año en el que nuevamente se amplió la competencia federal con otras dos Juntas, cabe mencionar que en 1970 se substituyó la denominación de "Grupos Especiales" por "Juntas Especiales".

Derivado a que los conflictos de competencia federal fueron incrementándose, brindando las Juntas la atención a los asuntos, surge el motivo de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del procedimiento[3].

Es por ello que, los múltiples cambios han venido actualizando la forma de solucionar los conflictos obrero-patronales, por lo que la reforma del 24 de febrero de 2017 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, trae de la mano las modificaciones a la *Ley Federal del Trabajo* del 1 de mayo de 2019[4]; dicha reforma permite avanzar hacia una justicia laboral imparcial, eficiente, transparente, objetiva y autónoma, que haga frente a las necesidades de la sociedad actual, pues a pesar de los esfuerzos por mejorar y hacer más eficiente la impartición de la justicia laboral, siguen existiendo carencias para una tutela judicial efectiva de los trabajadores, ya que aún imperan prácticas como el uso inadecuado de la conciliación, retraso en la práctica de notificaciones y exhortos, vicios en los procedimientos laborales, dificultades en la ejecución de los laudos, la burocratización en sus operaciones y las excesivas cargas de trabajo.

«… para abatir las malas prácticas en el proceso laboral, quedarán a cargo los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o los tribunales locales de las entidades federativas. Sin embargo, antes de acudir al Poder Judicial, las partes en un diferendo laboral deberán presentarse en una instancia conciliatoria, creándose los Centros de Conciliación y Registro Laboral, donde se busca tener una mejor capacitación para los servidores públicos quienes serán los encargados de realizar las nuevas funciones de mediar y dar solución a los conflictos laborales».

[3] SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *Reseña Histórica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*, libro blanco, México 2006, p. 9.

[4] Publicada en el Diario Oficial de la Federación, el miércoles 1 de mayo de 2019.

Es por ello que, para abatir las malas prácticas en el proceso laboral, quedarán a cargo los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o los tribunales locales de las entidades federativas. Sin embargo, antes de acudir al Poder Judicial, las partes en un diferendo laboral deberán presentarse en una instancia conciliatoria, creándose los Centros de Conciliación y Registro Laboral, donde se busca tener una mejor capacitación para los servidores públicos quienes serán los encargados de realizar las nuevas funciones de mediar y dar solución a los conflictos laborales, base de estos cambios a los principios de justicia laboral, es el acuerdo comercial entre México, Estados Unidos y Canadá; en el que nuestro país se comprometió a «establecer y mantener órganos independientes e imparciales para registrar las elecciones sindicales, y resolver controversias relacionadas con contratos colectivos».

II. El acto de conciliar

Mecanismo de resolución de conflictos por el que las partes intentan llegar a un acuerdo mediante la intervención de un tercero no dirimente con la finalidad de evitar el proceso judicial.

La conciliación puede ser también intraprocesal y debe acordarse en los procesos ordinarios civiles antes y en la audiencia previa, surtiendo los efectos de la transacción judicial[5].

Se le llama conciliación: «al proceso en el que uno o más conciliadores asisten a las partes en conflicto, para facilitar las vías de diálogo, proponiendo alternativas y soluciones al conflicto»[6].

Rafael DE PINA define en su diccionario Jurídico a la conciliación como: «Acuerdos celebrados entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya iniciado (sin correr todos los trámites que, en otro caso serían precisos para concluirlo)».

Atendiendo a lo anterior, la conciliación laboral hace referencia al acto que se organiza en caso de conflicto entre las partes, patrón y trabajador, en el que se trata de llegar a un acuerdo que evita llegar al juicio. Con base en la reforma, los trabajadores deberán acudir a una instancia conciliatoria como requisito previo para poder ejercer sus acciones legales en los Tribunales laborales.

Para realizar el acto de conciliación, los trabajadores y patrones tendrían que asistir al centro correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación. Posteriormente, se celebraría una audiencia de conciliación o acuerdo de

[5] *Enciclopedia Jurídica*.

[6] Reglamento del Centro de Mediación y Conciliación del Poder Judicial del Estado de México.

incompetencia. La instancia conciliadora no podría exceder de 45 días naturales, permitiendo que llegaran a tribunales solo aquellos casos en los que realmente fuera imposible un acuerdo conciliatorio.

«Para realizar el acto de conciliación, los trabajadores y patrones tendrían que asistir al centro correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación. Posteriormente, se celebraría una audiencia de conciliación o acuerdo de incompetencia. La instancia conciliadora no podría exceder de 45 días naturales, permitiendo que llegaran a tribunales solo aquellos casos en los que realmente fuera imposible un acuerdo conciliatorio».

Podemos señalar los siguientes pasos a seguir:

1. Los trabajadores como los patrones deberán presentar una solicitud de conciliación que debe contener los datos del solicitante, de la persona a la que se citará a la audiencia de conciliación, el domicilio para notificar a la contraparte y el objeto de la reunión.
2. Al momento en que reciba la solicitud, la autoridad conciliadora señalará día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes.
3. Se le asignará un número de identificación único y un buzón electrónico al interesado, que será creado para comunicaciones en lo que hace al procedimiento de conciliación y designará por turno una sala de conciliación.
4. Si la solicitud de conciliación se presenta personalmente por ambas partes, la autoridad conciliadora les notificará de inmediato, fecha y hora de la audiencia de conciliación, misma que deberá celebrarse dentro de plazo máximo de cinco días a partir de la fecha de presentación de la solicitud.
5. Se deberá notificar de forma personal y tiene que realizarse cuando menos con cinco días de anticipación a la audiencia. En el caso de que el citado no comparezca por su cuenta, a través de su

representante legal o apoderado, se le impondrá una multa entre 50 y 100 veces la Unidad de Medida y Actualización, y adicionalmente se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio.

Una vez alcanzada una solución y estando de acuerdo las partes, se celebraría un convenio por escrito que debería ratificarse.

En caso contrario, de no llegar a un acuerdo, que solo compareciera el solicitante o no se logrará notificar a la contraparte, la autoridad del centro podría emitir la constancia de que se agotó la conciliación para promover el juicio ante la autoridad competente.

III. Beneficios de la conciliación para la sociedad ante la reforma al Sistema de Justicia Laboral

La necesidad de conciliar, se ha incrementado a medida que la sociedad ha ido creciendo, surgiendo un mayor número de trabajadores activos, al mismo tiempo que las necesidades y problemas que se presentaban anteriormente, no son los mismos del presente, y al surgir una controversia laboral la conciliación es el instrumento principal para solucionar el conflicto, ya que busca que las partes involucradas, encuentren una solución con la cual ambos queden satisfechos, privilegiando el diálogo como medio alternativo de solución al ser propuesto por ellos mismos y bajo sus condiciones; toda vez que la principal característica de la conciliación es el ánimo conciliatorio, es decir, nace de su propia voluntad y al ser ésta la esencia principal, resulta ser el medio idóneo para mejorar la forma de resolver los problemas.

Se trata de un mecanismo ideal que ayuda a dar pronta solución, constituyéndose como aliado de la jurisdicción ordinaria, puesto que reduce significativamente el tiempo de resolución, ya que funciona como medida preventiva, toda vez que previene de que el conflicto llegue a la instancia judicial, prolongando el tiempo y afectando la economía antes de alcanzar una resolución, buscando que solo los casos que sean necesarios lleguen a juicio obteniendo así una rápida impartición de justicia.

Algunos de los beneficios de la conciliación para la sociedad mexicana son:

- *Libertad de Acceso*: La conciliación es una figura que se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes, por ello, cualquier ciudadano puede acudir a ella como una alternativa para solucionar sus conflictos.
- *Satisfacción*: La gran mayoría de las personas que acuden a la conciliación quedan satisfechas con el acuerdo pues éste es resultado de su propia voluntad. La mejor solución a un conflicto es aquella que las mismas partes proponen.

- *Efectividad*: La conciliación tiene plenos efectos legales para las partes ya que el Acta de Conciliación se asimila a una sentencia judicial porque el acuerdo hace tránsito a cosa juzgada y el acta presta mérito ejecutivo.

- *Ahorro de Tiempo*: A través de la conciliación las personas solucionan sus conflictos de una forma más rápida en comparación con la duración de los procesos judiciales. La conciliación tiene la duración que las partes establezcan de común acuerdo con el conciliador, por lo general las conciliaciones se desarrollan en una sola audiencia lo que se traduce en una rápida justicia.

- *Ahorro de Dinero*: Teniendo en cuenta que la Conciliación es un procedimiento rápido, las partes se ahorran los costos que implica un largo proceso judicial.

- *Control del Procedimiento y sus Resultados*: En la conciliación las partes deben colaborar para construir la solución del conflicto y, por esa razón, las partes controlan el tiempo del procedimiento y sus resultados.

- *Mejora las Relaciones entre las Partes*: La conciliación no produce ganadores ni perdedores, ya que todas las partes deben ser favorecidas por el acuerdo que se logre, por ello la conciliación facilita la protección y mejora las relaciones entre las personas, ya que la solución a su conflicto fue construida entre todos.

«La conciliación constituye una alternativa idónea para una reforma cultural a corto, mediano y largo plazo; el objetivo principal es sustanciar el procedimiento de conciliación de trabajadores y patrones en asuntos individuales y colectivos, busca eliminar los rasgos autoritarios para realizar correctamente una conciliación, y que, con anterioridad, no se contaba con el personal capacitado para mediar a las partes en un acuerdo satisfactorio».

Conclusiones

La conciliación siempre ha formado parte fundamental del derecho procesal del trabajo, pero el aumento de la carga de trabajo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ha traído rezago importante en la impartición de justicia.

La conciliación constituye una alternativa idónea para una reforma cultural a corto, mediano y largo plazo; el objetivo principal es sustanciar el procedimiento de conciliación de trabajadores y patrones en asuntos individuales y colectivos, busca eliminar los rasgos autoritarios para realizar correctamente una conciliación, y que, con anterioridad, no se contaba con el personal capacitado para mediar a las partes en un acuerdo satisfactorio.

La reforma a la *Ley Federal del Trabajo* publicada el 1 de mayo del 2019 establece nuevas disposiciones en cuanto a la conciliación previa al procedimiento jurisdiccional; ya que con la creación de los centros de Conciliación y Registro laboral, se contará con servidores públicos, cuyas actividades serán regidas por los principios de independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad, y cuidará la perspectiva de género, los derechos humanos, la carrera pública, basada en el mérito y vocación de servicio, entre otras.

El Centro contará con un servicio profesional que incorpore la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos, así como los mecanismos necesarios de gestión, promoción y compensación orientados a la jerarquización del empleo y la carrera pública, basado en el mérito, el logro de resultados y en los valores de: vocación de servicio, efectividad, transparencia, eficiencia, cuidado de los recursos, orientación a la ciudadanía, calidad del servicio, probidad, rendición de cuentas, flexibilidad, mérito e idoneidad.

En este nuevo modelo de justicia laboral, los trabajadores deberán acudir a una instancia conciliatoria como requisito previo y necesario para promover el juicio ante la autoridad competente, ya que funciona como medida preventiva, toda vez que previene que el conflicto llegue a la instancia judicial, prolongando el tiempo y afectando la economía antes de alcanzar una resolución, buscando que solo los casos en que sea necesario lleguen a juicio obteniendo así una rápida impartición de justicia; ante la obtención de una solución satisfactoria para las partes, se celebraría un convenio por escrito que debería ratificarse; el convenio que se celebre ante el Centro de Conciliación surtirá efectos legales y sólo podrá impugnarse si contiene condiciones que impliquen renuncia de derechos.

De igual forma se crean Tribunales Laborales Federales y Locales, los cuales dependerán del Poder Judicial de la Federación y del Poder Judicial de las Entidades Federativas que tendrán a cargo la tramitación y resolución de los conflictos entre trabajadores y patrones. Estos tribunales sustituyen el Arbitraje y deberán iniciar sus funciones en un máximo de tres años en las Entidades Federativas y de cuatro años para los Tribunales

Federales a partir de la publicación del decreto; con esta nueva implementación se crea la independencia del sistema de justicia laboral respecto del Poder Ejecutivo, tal como lo exige la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017, nuestra sociedad requiere que la justicia sea impartida por los órganos del Poder Judicial, otorgando mayor certeza al trabajador en su empleo, salario y evitando los abusos en el supuesto ejercicio de sus derechos, trayendo como consecuencia que las violaciones a la legalidad sean sancionadas oportunamente.

Fuentes consultadas

Bibliografía

CARPIZO, H. F. Jorge, *Temas y problemas de la Adminstración de Justicia en México,* México 1982.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *Reseña Histórica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*, libro blanco, México 2006.

Legislación Nacional.

Consitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Reglamento del Centro de Mediación y Conciliación del Poder Judicial del Estado de México.

EL ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL EN EL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL, ASÍ COMO SUS HOMÓLOGOS LOCALES

Gaspar PAULÍN CARMONA*

SUMARIO: Introducción; **I.** La conciliación y el acceso efectivo a la justicia; **II.** La estructura orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; **III.** La configuración legislativa de los organismos laborales de conciliación local**;** Conclusiones; Fuentes consultadas.

Introducción

La ingeniería constitucional, sin lugar a dudas, es un factor preponderante en la consecución de los fines propios que persigue el Estado contemporáneo y, por supuesto, la sociedad. Es a través de ella que se le da cuerpo, figura y movimiento a los órganos o dependencias que lograrán los objetivos, fines y metas que persigue la sociedad y las personas en todos los ámbitos en los cuales se desenvuelven. El diseño de los órganos estatales es una labor que no necesariamente debe estar a cargo de los juristas, sino que requiere de la participación coordinada e interdisciplinaria de diversas materias de corte humanista, entre las que destacan la Política, la Economía, la Sociología, las relativas a la Comunicación, en fin, de todas aquellas que poseen una visión de la realidad de un país y que identifican sus necesidades, así como sus posibles soluciones.

El éxito o fracaso funcional de los organismos del Estado, cualquiera que sea su inserción en los tres tradicionales Poderes: Legislativo, Ejecutivo y Judicial; o bien, en aquellos órganos constitucionales autónomos —sin pasar por alto las empresas productivas del Estado—, dependen en gran medida de la estructura orgánica que se le prevé en los ordenamientos legales, habida cuenta que los órganos de dirección, sus representantes o apoderados, así como las áreas de planeación y ejecución de las facultades que tienen para lograr los fines que persigan, permite, dificulta, e inclusive, anula los fines para los cuales se crean.

---

* Licenciatura en *Derecho* por la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Maestría en *Gobierno y Políticas Públicas* por la Universidad Panamericana; Maestría en *Amparo*; Doctorado en *Política Criminal* por el Centro de Estudios Jurídicos Universitarios; y Doctorado en *Derecho Constitucional* por la Universidad Tepantlato. Actualmente es Magistrado del Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito.

Por consiguiente, es indispensable conocer el diseño orgánico que se ha configurado a uno de los organismos más recientes en el Estado mexicano, que se ha insertado en la reforma estructural más ambiciosa y reciente de todo un sistema de justicia: el Laboral. Orden jurídico que desafortunadamente estaba colapsado, en gran medida por la organización de los órganos encargados de impartir justicia en esa disciplina, así como los procesos en los cuales se encauzaban las pretensiones de las partes en las relaciones laborales, y en especial, de la democracia sindical y sus expresiones, las cuales en realidad estaban vedadas por los usos y costumbres viciados de una representatividad meramente virtual de los trabajadores y patrones; y por ende, de una estática lucha de mejora en las condiciones laborales, tanto en los derechos individuales, colectivos como los relativos a la seguridad social.

En pleno siglo XXI el estatus en las condiciones laborales y la resolución de sus conflictos en nuestro país, lógicamente no podrían coexistir con los procesos económicos globales que se presentan en las empresas nacionales, trasnacionales y extranjeras, destacando naturalmente las norteamericanas y canadienses. Las exiguas y anacrónicas garantías para ejercer los derechos laborales individuales, colectivos, así como gremiales, exigieron que nuestros socios comerciales más próximos apuntaran en la agenda de las relaciones trilaterales su modernización en el corto plazo. El Derecho del Trabajo en nuestro orden jurídico se transformó, así como resultado de esta interacción internacional, más allá de los intereses internos que anteriormente no habían sido capaces de auto regularse y superar los vicios que tenían y encontrar puntos de acuerdo para renovarse.

Se pone de manifiesto que se instauró un nuevo modelo de justicia en el ámbito laboral, a partir de dos obligaciones que México asumió internacionalmente: la ratificación del Convenio 90 de la Organización Internacional del Trabajo, que se suscribe para hacer efectivos los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores; y debido a la firma del nuevo Tratado comercial entre nuestro país, Estados Unidos de Norteamérica y Canadá (T-MEC), destacando que México se obligó a reformar su marco jurídico en ese ámbito para mejorar, en general, las condiciones laborales de los trabajadores, compromiso que debía ejecutarse antes que el Poder Legislativo norteamericano ratificara ese instrumento tripartito[1].

[1] El 2 de abril de 2019 Nancy Pelosy, en su calidad de legisladora demócrata y Presidente de la Cámara de Representantes así lo señaló

«… es menester resaltar que se ha suscitado una controversia jurídica de índole constitucional, debido a la atribución a la cual se le ha dotado al Centro Federal de Conciliación y Arbitraje, y la cual también le corresponderá ejercer a cada una de las dependencias que para tal efecto se configuran como una instancia obligatoria para las partes a la cual tendrán que acudir de manera previa a un juicio o proceso de índole contencioso o jurisdiccional, el cual ya no correrá a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino de los juzgados del Poder Judicial de la Federación».

Simbólicamente el 1 de mayo del año pasado en el Diario Oficial de la Federación se publicaron las reformas a la *Ley Federal del Trabajo*; la *Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación*; la *Ley Federal de la Defensoría Pública*; la *Ley del Instituto el Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores*; y la *Ley del Seguro Social*, ello en cumplimiento formal al artículo 2° transitorio de la primera de las normas citadas, también dadas a conocer el 24 de febrero de 2017 en el medio de divulgación citado. Con ello se busca consolidar un nuevo sistema de justicia laboral acorde a las necesidades vigentes en nuestro país y ya impregnadas de relaciones laborales de índole trasnacional con esquemas de contratación, prestación de servicios y remuneraciones acorde a una realidad contemporánea que rebasa fronteras jurídicas o políticas.

Este parteaguas trae consigo diversas modificaciones a los procesos de designación de representantes de los trabajadores; de la libre elección y designación de sus representantes; del derecho eficaz de pertenecer o no a una agrupación sindical; del reconocimiento de los sindicatos, de la negociación colectiva y de la solución de controversias. En este último renglón nos detendremos para efectos de este espacio y con especial énfasis en los organismos que se crean ex

categóricamente. *Cfr*. APARICIO, Jorge, «Nueva reforma laboral», disponible en: [https://www.excelsior.com.mx/opinion/javier-aparicio/nueva-reforma-laboral/1310620], consultada en: 2020-01-15.

profeso para lograr una justicia pronta, expedita y asequible a los actores de las relaciones laborales, a saber: el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como los órganos que en las entidades federativas equivalentes. Su papel es decisivo en el éxito de este cambio esencial en la nueva articulación de un aparato de justicia que se erige como el más reciente del orden jurídico, motivo por el cual se trazan estas líneas.

I. La conciliación y el acceso efectivo a la justicia

A manera de preámbulo es menester resaltar que se ha suscitado una controversia jurídica de índole constitucional, debido a la atribución a la cual se le ha dotado al Centro Federal de Conciliación y Arbitraje, y la cual también le corresponderá ejercer a cada una de las dependencias que para tal efecto se configuran como una instancia obligatoria para las partes a la cual tendrán que acudir de manera previa a un juicio o proceso de índole contencioso o jurisdiccional, el cual ya no correrá a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino de los juzgados del Poder Judicial de la Federación. Esta etapa es la conciliación y es una fase procedimental que necesariamente deberá agotarse por los contendientes.

La controversia estriba en que se ha estimado que la obligación jurídica de acudir ante un organismo que no solamente es diverso orgánicamente a quien en su caso definiría la *litis* jurídica planteada por la las partes, ya que no pertenece al Poder Judicial —de la Federación o local según se trate del conflicto a dirimir—, y que necesariamente deba agotarse para ejercer la acción laboral correspondiente, lo cual se estima constituye un obstáculo procesal para acceder efectivamente a la jurisdicción de trabajo. Por tanto, se ha opinado que ese mecanismo vulnera lo dispuesto en los artículos 8 y 25 de la *Convención Americana de los Derechos Humanos*, así como el diverso numeral 17 de la Constitución Federal[2], habida

[2] *Convención Americana sobre Derechos Humanos*

Artículo 8. Garantías Judiciales

1. Toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente independiente e imparcial establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter. …

Artículo 25. Protección Judicial

1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea

cuenta que es un procedimiento que se desarrolla ante un organismo administrativo y que a su vez, condiciona el ejercicio directo e inmediato de la acción de trabajo que la parte actora pueda ejercer de manera libre y espontánea. En otras palabras, se está sometiendo la voluntad de las partes a una conciliación que de suyo debe ser opcional para los gobernados porque precisamente es un acto volitivo que entraña una renuncia a la acción pública de la jurisdicción, y que no puede ser tratada como un requisito sin el cual no es dable a ejercer un derecho.

Para tal efecto es menester señalar que la teoría contemporánea del Derecho Procesal ha reconocido que los juicios se caracterizan en muchas ocasiones, por suscitarse problemas jurídicos entre las partes cuya solución es dable concluir de manera amistosa, o auto compositiva porque los intereses que se defienden son renunciables al no afectarse derechos consustanciales a las personas que repercutan en su dignidad o u otro tipo de derechos irrenunciables; sino que son de índole

---

cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

2. Los Estados Partes se comprometen:

a) a garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso;

b) a desarrollar las posibilidades de recurso judicial, y

c) a garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso."

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales. …

Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial.

Las sentencias que pongan fin a los procedimientos orales deberán ser explicadas en audiencia pública previa citación de las partes.

Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones. …

patrimonial o de otra naturaleza cuyo ejercicio o goce no incide en el ejercicio o goce de esas libertades o prerrogativas que el Estado está obligado a velar en todo caso. De ahí que un porcentaje elevado de los conflictos legales que nacen en el desarrollo de las relaciones laborales, de una u otra forma, no requieren en principio de la intervención estatal, de un órgano tercero a ellos, porque esa diferencia nace de una relación laboral en la cual el incumplimiento de las condiciones individuales o colectivas de trabajo, y en algunos casos de seguridad social, tienen como efecto la restricción en determinadas prestaciones de carácter económico, en virtud de que se traducen en remuneraciones en efectivo o en especie.

La premisa que antecede, ciertamente requiere de una conciencia individual de los trabajadores, de los patrones, de las agrupaciones gremiales, y por supuesto, de los abogados que los asesoran y representan, para formar una nueva cultura laboral en nuestro país que restrinja la judicialización a casos en los cuales efectivamente existan posturas razonables y objetivamente irreconciliables, o bien de derechos fundamentales, esenciales o propios de las personas que exigen la intervención estatal de un órgano jurisdiccional, esto es, en una solución heterocompositiva.

Luego, es evidente que la conclusión de una controversia laboral bien puede culminar con la intervención de las partes quienes, en caso de coincidencia en sus pretensiones, pactaran lo conducente para dar fin al litigio, previa aprobación de ello ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Ahora, en el supuesto de que no se concilien los intereses de las partes, es evidente que tendrán a su alcance la jurisdicción ordinaria o proveniente de órganos encargados de impartir justicia jurisdiccionalmente y pertenecientes al Poder Judicial. En ambos escenarios es relevante señalar que se está en presencia de un desdoblamiento del mismo derecho humano que tiene las personas: el gozar de mecanismos de solución de las controversias, ya sea de manera alterna a la jurisdicción tradicional o formal, o bien a través de los juzgados o tribunales previamente establecidos para tal fin.

En resumen, nuestro propio marco constitucional federal reconoce como derecho humano poner fin a los conflictos suscitados entre los gobernados, mediante el empleo de métodos alternativos de solución de controversias que conviven y son incluyentes con relación a los procedimientos meramente jurisdiccionales que se caracterizan esencialmente por el despliegue de mayores recursos humanos, materiales y de mayor duración, aun cuando sean orales como lo es el caso de los nuevos juicios laborales, habida

cuenta que las fases que los integran son diversas en general. De lo que se sigue que ambos medios de solución de litigios jurídicos son válidos constitucionalmente, y la obligatoriedad que se le dota a los nuevos procesos de trabajo para conciliar sus pretensiones ante los Centros de Conciliación y Registro Laboral, no vulnera lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Suprema, toda vez que el acceso a la justicia se materializa justamente en esa etapa al desplegar el Estado los esfuerzos institucionales necesarios para dar fin a los litigios de trabajo, sin necesidad de la intervención del Poder Judicial. Luego, es manifiesto que es una de las caras de la impartición de la justicia, o si se quiere ver así, de la nueva administración de un sistema de justicia.

Sin embargo, existen voces que *a prori* desaprueban el sometimiento de los diferendos jurídicos a los medios novísimos de solución que prevé nuestro orden laboral, de lo que se sostiene que es válido que no se acuda ante los Centros de Conciliación y Registro Laboral, (Federal o locales) antes de ejercer las acciones correspondientes ante los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial, porque no se le permite elegir al gobernado acceder de manera directa a la impartición de justicia, siendo que su voluntad debe ser respetada por el legislador, por el Estado que no le puede vedar esa alternativa[3].

«… en el supuesto de que no se concilien los intereses de las partes, es evidente que tendrán a su alcance la jurisdicción ordinaria o proveniente de órganos encargados de impartir justicia jurisdiccionalmente y pertenecientes al Poder Judicial. En ambos escenarios es relevante señalar que se está en presencia de un desdoblamiento del mismo derecho humano que tiene las personas: el gozar de mecanismos de solución de las controversias, ya sea de manera alterna a la jurisdicción tradicional o formal, o bien a través de los juzgados o tribunales previamente establecidos para tal fin».

[3] *Víd*. TALAVERA GUTIÉRREZ, Jorge Armando, «Claves de la Reforma Laboral», (Nuestros especialistas), *Revista Foro Jurídico*, México enero de 2020, p. 67.

A fin de tener mayores elementos de juicio de índole constitucional es necesario acudir al texto magno de nuestro sistema jurídico cuyo artículo 123, Apartado A, fracción XX[4] expresamente determina que antes de instar a los órganos del Poder Judicial para resolver los litigios en materia laboral, deberán presentarse ante la instancia conciliatoria que corresponda, lo cual dependerá de la esfera de competencia federal o local según se trate. De la interpretación

[4] …. XX. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria***. En todo caso, 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.

En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá, además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia. … .

literal del verbo nuclear de la determinación asumida por el Poder Reformador de la Constitución Federal, se observa nítidamente que se establece como la obligación que debe cumplirse, en virtud der que no se utilizó la acepción potestativa de poder acudir a esa instancia. Deber que si se prevé en el propio texto primario justifica su validez y, en todo caso, también está vedado el ejercicio de control de convencionalidad bajo la óptica de los tratados, convenios o instrumentos internacionales porque se trata, en todo caso, de una restricción constitucional que no puede soslayarse e indefectiblemente, acatarse sin que ello implique de modo alguno transgresión a los derechos humanos de las partes[5].

En diversa tesis el más Alto Tribunal del País ya se había pronunciado de la misma manera y destacó que habría que distinguir dos momentos diversos de ese acto de conciliación: 1) La obligación propiamente dicha de acudir a la audiencia respectiva que la ley señala; y 2) El acuerdo de común acuerdo entre las partes que participan. Señalando que la obligación es el deber procesal que debe respetarse invariablemente; sin embargo, las partes no estarán constreñidas a llegar

«El 6 de enero del año en curso se publicó en el Diario Oficial de la Federación el marco normativo que regula orgánicamente el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123, Apartado A, fracción XX, de la Constitución General de la República se constituye como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, y con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Goza de autonomía presupuestaria y por consiguiente, se sujetará a lo establecido en los artículos 5, fracción II y 29 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria».

[5] Criterio asumido por la jurisprudencia emitida por el Pleno dela Suprema Corte de Justicia de la Nación, obligatoria en términos de lo dispuesto en el artículo 217 de la Ley de Amparo, P./J. 20/2014 (10a.), de la Décima Época, sostenida por el Pleno de la suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 202, Libro 5, Abril de 2014, Tomo I, en la Gaceta del Semanario Judicial de la

a un convenio entre sí, porque esa es la expresión última de su voluntad de transigir con su contrario acorde a sus pretensiones. Ambos son derechos que no se identifican, en virtud de que la etapa de la conciliación obligatoria persigue un interés general, colectivo, social y no individual, a diferencia de la conciliación que ciertamente conlleva a negarse o aceptar el convenio entre los contendientes[6]. Razones por las cuales se colige que la etapa de conciliación obligatoria en materia laboral es constitucionalmente válida, y se requiere que se agote —salvo los casos que la *Ley Federal del Trabajo* prevé en su artículo 685 ter —[7], en caso de que no se pacte una

Federación, Décima Época, en el Libro 5, Abril de 2014, Tomo I, del SJF y su Gaceta, el número de registro 2006224, bajo el rubro: «DERECHOS HUMANOS CONTENIDOS EN LA CONSTITUCIÓN Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES. CONSTITUYEN EL PARÁMETRO DE CONTROL DE REGULARIDAD CONSTITUCIONAL, PERO CUANDO EN LA CONSTITUCIÓN HAYA UNA RESTRICCIÓN EXPRESA AL EJERCICIO DE AQUÉLLOS, SE DEBE ESTAR A LO QUE ESTABLECE EL TEXTO CONSTITUCIONAL».

[6] *Víd*. Tesis 1a. CCXL/2017 (10a.), de la Décima Época, sostenida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 425, Libro 49, Diciembre de 2017, Tomo I, del SJF y su Gaceta, el número de registro 2015733, bajo: «JUICIO ORAL MERCANTIL. EL ARTÍCULO 1390 BIS 33 DEL CÓDIGO DE COMERCIO ESTABLECE EL DEBER PROCESAL DE ASISTIR A LA AUDIENCIA PRELIMINAR DE CONCILIACIÓN, MAS NO A LA CONCILIACIÓN MISMA».

[7] **Artículo 685 Ter**. Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:

I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;

II. Designación de beneficiarios por muerte;

III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo;

IV. La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con: a) La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva;

b) Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y

c) Trabajo infantil.

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

V. La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y

VI. La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

Debido a la finalidad de las presentes líneas únicamente dejaremos a manera de reflexión que el precepto transcrito da pauta a diversas interpretaciones y comentarios con

conciliación entre las partes, a fin de ejercer la acción legal ante el Poder Judicial de la Federación o local.

II. La estructura orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

El 6 de enero del año en curso se publicó en el Diario Oficial de la Federación el marco normativo que regula orgánicamente el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123, Apartado A, fracción XX, de la Constitución General de la República se constituye como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, y con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Goza de autonomía presupuestaria y, por consiguiente, se sujetará a lo establecido en los artículos 5, fracción II y 29 de la *Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria*.

El objeto fundamental, de conformidad con lo dispuesto en su numeral 2, es sustanciar el procedimiento de conciliación que deberán agotar los trabajadores y patrones, en asuntos individuales y colectivos del orden federal, conforme lo establecido por los párrafos segundo y tercero de la fracción XX del artículo 123, Apartado A, de la Constitución y artículos 684-A a 684-E de la *Ley Federal del Trabajo*. Además, será competente para registrar, a nivel nacional, todos los contratos colectivos de trabajo, contratos-ley, reglamentos interiores de trabajo, y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

Las principales atribuciones de este organismo serán las siguientes:

1. Realizar en el ámbito federal la función conciliatoria individual prevista en el párrafo cuarto de la fracción XX del Apartado A del artículo 123 Constitucional;
2. Realizar en el ámbito federal la función conciliatoria colectiva, misma que se brindará a petición de las partes o de la autoridad judicial;
3. Llevar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, contratos-ley, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como todos los actos y procedimientos a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del Apartado A del artículo 123 Constitucional;
4. Establecer el servicio profesional de conformidad con los parámetros

---

relación a la constitucionalidad de las limitaciones que se establecen para instar directamente la acción correspondiente ante los tribunales del Poder Judicial, así como su grado de verosimilitud por el estándar probatorio que se prevé para tal efecto.

estipulados en la *Ley Federal del Trabajo* y esta Ley;

5. Auxiliar a los sindicatos o trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, así como verificar el cumplimiento de los principios democráticos y los requisitos legales aplicables;

6. Convocar y organizar los recuentos para consultas a solicitud fundada de los trabajadores, o en caso de duda razonable sobre la veracidad de la documentación presentada en la verificación de la elección de directivas sindicales conforme al artículo 371 Bis de la *Ley Federal del Trabajo*;

7. Expedir las constancias de no conciliación;

8. Expedir las constancias de representatividad;

9. Verificar el apoyo mayoritario de los trabajadores en los contratos colectivos de trabajo que los rigen y sus convenios de revisión, vigilando el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto;

10. Verificar que el contenido de los contratos colectivos de trabajo se haya hecho del conocimiento de los trabajadores, conforme a lo dispuesto por el artículo 400 Bis de la *Ley Federal del Trabajo*;

11. Proporcionar la documentación e información relativa al registro del contrato colectivo o de la administración del contrato-ley, tabuladores, padrones de trabajadores afiliados a los sindicatos contendientes y toda aquella información que posea a los tribunales que así lo requieran;

12. Hacer pública conforme al artículo 365 Bis de la *Ley Federal del Trabajo*, la información de los sindicatos, y brindar a las personas que lo soliciten copia de los documentos que obren en los expedientes registrados, previo pago de los derechos correspondientes, en términos del artículo 8o. de la Constitución y de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, priorizando la utilización de medios tecnológicos;

13. Establecer un modelo de gestión conciliatoria y administrativa para su adecuado funcionamiento;

14. Establecer el Código de Conducta para las personas servidoras públicas al Centro;

15. Implementar medidas que garanticen un ambiente laboral libre de todo tipo de discriminación, violencia y acoso, así como la sustentabilidad ambiental del propio órgano;

16. Imponer las multas que correspondan por el incumplimiento de las disposiciones previstas en la *Ley Federal del Trabajo*, conforme a la normatividad aplicable, y

17. Las demás que establezcan la *Ley Federal del Trabajo*, su propia ley orgánica y la normatividad aplicable.

La Administración, organización y funcionamiento del Centro recaerá en los siguientes órganos: la Junta de Gobierno, y la Dirección General.

La Junta de Gobierno podrá acordar la realización de todas las operaciones inherentes al objeto del Centro, con sujeción a las disposiciones legales correspondientes, y salvo aquellas facultades referidas en los artículos 58 de la *Ley Federal de las Entidades Paraestatales* y 12 de esta Ley, podrá delegar discrecionalmente sus facultades en el Director General.

Por otra parte, el Director del Centro, tendrá las siguientes atribuciones esenciales:

1. Celebrar actos y otorgar toda clase de documentos inherentes al objeto del Centro;
2. Tener la representación legal del Centro, así como ejercer facultades de administración, pleitos y cobranzas, con apego a la Ley y al Estatuto Orgánico.
3. Otorgar poderes generales y especiales con las facultades que les competan, entre ellas las que requieran autorización o cláusula especial;
4. Sustituir y revocar poderes generales o especiales;
5. Previa autorización de la Junta de Gobierno, instalar y, en su caso, reubicar las representaciones territoriales u oficinas estatales, que sean necesarias para el cabal y oportuno cumplimiento de las atribuciones del Centro;
6. Las demás que se requieran para el adecuado funcionamiento del Centro, y que sean acordes con la ley y el estatuto orgánico;
7. Definir las políticas de instrumentación de los sistemas de control que fueren necesarios, así como corregir, en caso de ser necesario, las deficiencias que detectaren y presentarán a la Junta de Gobierno sobre el cumplimiento del sistema de control, su funcionamiento y programas de mejoramiento, y
8. Todas las que se deriven de la *Ley Federal del Trabajo*, y de la ley que se comenta, del Estatuto orgánico del Centro y demás disposiciones legales aplicables.

Como se aprecia, la modificación constitucional contempló la creación de un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, cuyas finalidades primordiales serán: garantizar la democracia y representatividad sindical y llevar a cabo la función conciliadora en conflictos laborales de competencia federal; asimismo, se encargará de realizar los registros de las asociaciones sindicales, contratos colectivos y reglamentos interiores, garantizando el ejercicio pleno de los derechos colectivos. Otra de sus atribuciones es auxiliar a los trabajadores en los procedimientos de elección de sus dirigencias gremiales, así como verificar el cumplimiento de los principios democráticos que deben

observar, y expedir las constancias de representatividad sindical.

«… la modificación constitucional contempló la creación de un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, cuyas finalidades primordiales serán: garantizar la democracia y representatividad sindical y llevar a cabo la función conciliadora en conflictos laborales de competencia federal; asimismo, se encargará de realizar los registros de las asociaciones sindicales, contratos colectivos y reglamentos interiores, garantizando el ejercicio pleno de los derechos colectivos. Otra de sus atribuciones es auxiliar a los trabajadores en los procedimientos de elección de sus dirigencias gremiales, así como verificar el cumplimiento de los principios democráticos que deben observar, y expedir las constancias de representatividad sindical».

De ello se sigue que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral se erige como la dependencia más novedosa en la Administración Pública Federal actual, no por su régimen jurídico que adopta al ser un órgano descentralizado; sino en razón de la misión social que persigue en nuestro orden jurídico, la cual es propiciar una nueva cultura entre los actores de un conflicto legal de obtener una solución a sus reclamos mediante un instrumento eficaz de negociación que busca inclusive reactivar la economía al lograr el pago de las prestaciones demandadas de una manera pronta, resaltando que en ocasiones los reclamos no se logran, o bien, se obtienen de una manera parcial ante la demora en el cumplimiento de las determinaciones laborales de carácter jurisdiccional en la fase de ejecución, con independencia de que lo más trascendente es que se recomponga el tejido social de los actores de uno de los vínculos fundamentales de la sociedad como lo es el laboral.

La trascendencia que juega esta reforma en la estructura orgánica del sistema de impartición de justicia laboral, es la creación de un organismo independiente, que goce de autonomía técnica y operativa, es decir en el diseño de las políticas públicas que deberá instrumentar para lograr sus fines, así como la libertad en la toma de decisiones propias de su encargo; así como de gestión en las diversas dependencias del Estado que

necesariamente interactuarán en el desarrollo de sus actividades. Sin embargo, este objetivo en la práctica deberá materializarse con las acciones cotidianas que desplieguen los servidores públicos que ejercerán las atribuciones encomendadas al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y el instrumento básico de esa finalidad se está cimentando en el servicio profesional de carrera que se contempla integrar con el reclutamiento, selección, remoción, capacitación e incentivos para el adecuado desarrollo de las funciones del Centro, de conformidad con lo señalado en la *Ley Federal del Trabajo*.

Dicho en otras palabras, descentralización con especialización son los pilares que sostienen al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en la implementación del sistema de justicia laboral.

Considerando que el objetivo último del nuevo sistema jurídico-laboral es recuperar la confianza de los gobernados y de los operadores jurídicos en la impartición de justicia, es indudable que la capacitación y desarrollo de habilidades específicas de los servidores públicos en las atribuciones jurídicas que tienen de conformidad con la *Ley Federal del Trabajo*, y las relaciones que entablarán con las agrupaciones gremiales y en especial, de los sindicatos cuyos representantes serán designados libremente con el voto personal, directo libre y secreto, con el objeto de que reconozcan su representación de una manera transparente, objetiva e imparcial, es impostergable. Porque precisamente el órgano descentralizado se creó *ex profeso* para restablecer las relaciones entre el patrón y el trabajador mediante la conciliación de los intereses que no son renunciables, sino que además se les encarga el auxilio a los trabajadores en el proceso de elección de su mesa directiva, registro toma de notas y sus procedimientos relativos. En ese sentido se fortalece al Poder Ejecutivo porque aun cuando el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es un organismo descentralizado, se está asumiendo una función que en otros países como en España, se inserta en el proceso que se tramita por el propio Poder Judicial en tratándose de lo laboral y la seguridad social.

Quizás esa función conciliatoria también era dable asignarse al Poder Judicial de la Federación o al de las entidades federativas del país, dentro del propio proceso previo al jurisdiccional en estricto sentido; empero la imparcialidad, objetividad, profesionalismo, certeza, independencia, legalidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, transparencia y publicidad que regirá su actuación, tal como lo dispone el artículo 6 de la Ley Orgánica que nos ocupa, no se logra por el solo hecho de estar inmerso en uno u otro Poder, o bajo un esquema orgánico determinado. Muestra de ello es el sentido de vocación que se debe tener y resaltar con el perfeccionamiento de

los conocimientos teóricos y prácticos, pero no solamente en el ámbito jurídico, sino en todos aquellos que coincidan en aspectos de negociación para evitar litigios innecesarios, de ahí que se prevea en el numeral 9, fracción XVI, el Código de Conducta deberá regir para quienes formarán parte de él, así como el Código de Ética que el diverso ordinal 24, fracción III, señala que el Órgano Interno de Control será el encargado de expedirlo, aspecto que desde mi punto de vista, no es el órgano más adecuado para ello, en vista de que con independencia de que su titular es designado por el Secretario de la Función Pública para sancionar actos que sean irregulares administrativamente, su orientación no es preventiva, y por ende, sería ideal que sea la propia Junta de Gobierno quien en coordinación con su Director General lo elaboren, por ser precisamente los órganos de dirección quienes son más sensibles a las directrices que deben observarse por los servidores públicos que laboran en su seno.

Por ello el artículo 7 de la Ley Orgánica del ente que se analiza, expresamente enuncia que el servicio de carrera que se estatuye en favor de sus integrantes será guiado con un enfoque de respeto a los derechos humanos, perspectiva de género, y procedimientos que reconozcan el mérito, el logro de los objetivos, la eficiencia y eficacia, transparencia, cuidado de recursos, flexibilidad, méritos, idoneidad y sobre manera, en dos aspectos que me parecen de suyo torales en cualquier labor pública: la probidad y la vocación. Por ello, la estructura orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, al ser un organismo descentralizado tendrá su personalidad e identidad propia, independiente y autónoma en función de sus actividades cotidianas, al margen de que la etapa de conciliación bien pueda realizarse, por antonomasia, por el juzgador o sus auxiliares.

Corresponderá al tiempo y a las buenas prácticas administrativas de quienes integren el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, refrendar esa confianza que le tuvo el Poder Reformador de la Constitución en estructurar en un organismo descentralizado la ejecución de esas atribuciones fundamentales que pretenden refrescar la impartición de justicia para hacerla realmente pronta, expedita, e íntegra, y sobre todo efectiva para satisfacer las necesidades del sector productivo del país.

III. La configuración legislativa de los organismos laborales de conciliación local

Nuestra Constitución Federal en su artículo 123, Apartado A, fracción XX, en sus párrafos cuarto y quinto, reformado en 2017, expresamente señala que el ente que estará al frente de una tarea materialmente jurisdiccional como lo es la conciliación, así como la asesoría a los trabajadores en la creación, y

conformación de sus organizaciones gremiales y, por supuesto en la designación de sus dirigentes o representantes; al lado de las labores administrativas del registro de los sindicatos, de sus contratos o procedimientos.

Sin embargo, en ese apartado no se alude a la organización de los entes homólogos en las entidades federativas, lo cual es congruente con la técnica legislativa si se toma en cuenta que el artículo 116 de la Carta Magna delimita el modelo de organización y atribuciones que corresponde a las entidades federativas llevar a cabo de manera general. No obstante esa regla se resquebraja con las reformas al sistema de justicia laboral, desde el punto de vista de técnica legislativa, porque el numeral 590-E de la *Ley Federal del Trabajo* señala las atribuciones legales que tendrán los Centros de Conciliación locales, pero es el diverso 590-F que prevé la forma de organización que habrán de adoptar para su funcionamiento, sin dar lugar al ejercicio de la configuración legislativa, porque se establece que serán organismos públicos descentralizados, lo cual acentúa la fuerza centralista en nuestro modelo federalista dado que en esa que en una ley reglamentaria se impone la obligación a las entidades federativas de crear dependencias bajo determinado esquema orgánico, por tal motivo el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, ha elaborado un modelo de Ley Orgánica para los estados y la Ciudad de México, en el cual se sugiere que se adopte como el idóneo para realizar sus actividades.

La reflexión final en este renglón es considerar que:

> …. a partir de los ejes procesales enunciados […], es posible diseñar algunos problemas jurídicos que deberán ser resueltos, a fin de lograr el funcionamiento de los juzgados laborales, en principio, para el PJF. Entre esos temas, se tienen los siguientes: a) Las actuaciones jurídicas realizadas por los centros de conciliación, por tratarse de actos fuera de juicio, incluidos los convenios celebrados, podrían ser impugnados a través del juicio de amparo indirecto, en términos del artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo. En otro aspecto, con el fin de que puedan ejecutarse con calidad de cosa juzgada, será necesaria una sanción posterior, vía incidental, por parte de un órgano jurisdiccional, a través de la homologación de la resolución que determina la culminación de una conciliación previa alcanzada mediante un convenio, o bien, los convenios celebrados en los centros de conciliación tendrán ejecutabilidad plena. b) Un juicio se considera iniciado con la presentación de la demanda ante el órgano jurisdiccional. Sin embargo, de acuerdo con la reforma, la jurisdicción laboral iniciará cuando la conciliación no hubiera sido

> efectiva. Una de las cuestiones a resolver, será determinar ante cuál órgano deberá ser presentada una demanda laboral, a fin de que se considere el inicio de aquél, o si la presentación deberá ser realizada ante el centro de conciliación, el que calificaría la procedencia de la pretensión y en caso de ser infructuosa la conciliación, deberá remitirla con sus anexos al Tribunal laboral[8].

Esas y otras cuestiones procesales sin temor a equivocarnos, serán objeto de interpretación de los tribunales del Poder Judicial de la Federación, y en su caso, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y por supuesto que en gran medida algunas de ellas dependerán del marco orgánico en el cual se dicten, toda vez que los actos de autoridad si bien es cierto se materializan para los efectos del juicio de amparo por las consecuencias jurídicas que provocan en la esfera jurídica de las partes, tal como lo dispone el artículo 11 de la *Ley de Amparo*, no menos exacto lo es que a manera de ejemplo, el proceso de creación de la dependencia correspondiente debe estar exento de vicios, y las facultades que tendrán deberán estar clara y debidamente delimitadas, bajo un esquema de suplencia de ausencias correctamente definido, y por supuesto, atendiendo las directrices que la Ley Suprema prevé y en específico, la *Ley Federal del Trabajo* prevé en sus numerales 590-F y 590-E.

El cronograma del inicio de funciones de los centros de conciliación locales, considera que en este año comenzarán los estados de **Baja California Sur, Chiapas, Tabasco, Durango, Estado de México, Guanajuato, Hidalgo, San Luis Potosí, Tlaxcala y Zacatecas** y cuyas Juntas locales de Conciliación comprenden el 35% del universo total de expedientes que existen en el país[9]. El cuadro que gráficamente nos da idea de los avances programados es el siguiente:

[8] MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, *Un nuevo modelo de Justicia en Materia Laboral. El reto para el Poder Judicial de la Federación*, disponible en: [https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/infografias/Nuevo_Modelo_Justicia_Materia_Laboral.pdf], consultada en: 2020, 01-22.

[9] *Informe de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social*. *Víd*. GUADARRAMA, José de Jesús, «En estos 10 estados se implementará la Reforma Laboral en 2020», información disponible en: [https://www.dineroenimagen.com/management/en-estos-10-estados-se-implementara-la-reforma-laboral-en-2020/118213], consultada en: 2020-01-13.

Aguascalientes	**SEGUNDA ETAPA 2021** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Baja California	**SEGUNDA ETAPA** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Baja California Sur	**PRIMERA ETAPA** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Campeche	**SEGUNDA ETAPA 2021** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Coahuila de Zaragoza	**TERCERA ETAPA 2022** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Colima	**SEGUNDA ETAPA 2021** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Chiapas	**PRIMERA ETAPA** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Chihuahua	**TERCERA ETAPA 2022** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Ciudad de México	**TERCERA ETAPA 2022** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Durango	**PRIMERA ETAPA** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Guanajuato	**PRIMERA ETAPA** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Guerrero	**SEGUNDA ETAPA 2021** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Hidalgo	**PRIMERA ETAPA** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Jalisco	**TERCERA ETAPA 2022** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
México	**PRIMERA ETAPA** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Michoacán de Ocampo	**SEGUNDA ETAPA 2021** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Morelos	**SEGUNDA ETAPA 2021** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Nayarit	**TERCERA ETAPA 2022** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Nuevo León	**TERCERA ETAPA 2022** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Oaxaca	**SEGUNDA ETAPA 2021** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Puebla	**TERCERA ETAPA 2022** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades

Querétaro	**TERCERA ETAPA 2022** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Quintana Roo	**SEGUNDA ETAPA 2021** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
San Luis Potosí	**PRIMERA ETAPA** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Sinaloa	**SEGUNDA ETAPA 2021** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Sonora	**TERCERA ETAPA 2022** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Tabasco	**PRIMERA ETAPA** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Tamaulipas	**TERCERA ETAPA 2022** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Tlaxcala	**PRIMERA ETAPA** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Veracruz de Ignacio de la Llave	**TERCERA ETAPA 2022** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Yucatán	**SEGUNDA ETAPA 2021** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades
Zacatecas	**PRIMERA ETAPA** https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades

«… el órgano descentralizado se creó ex profeso para restablecer las relaciones entre el patrón y el trabajador mediante la conciliación de los intereses que no son renunciables, sino que además se les encarga el auxilio a los trabajadores en el proceso de elección de su mesa directiva, registro toma de notas y sus procedimientos relativos. En ese sentido se fortalece al Poder Ejecutivo porque aun cuando el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es un organismo descentralizado, se está asumiendo una función que en otros países como en España, se inserta en el proceso que se tramita por el propio Poder Judicial en tratándose de lo laboral y la seguridad social».

Conclusiones

El nuevo modelo de impartición de justicia laboral en realidad se diseñó bajo nuevas reglas procesales en el sistema jurídico, así como la reestructuración administrativa y judicial que, sin lugar a dudas, representa un reto para abatir los grandes vicios que en esa materia se presentaban en el país. La configuración procesal que estará a cargo del Poder Judicial, tanto de la Federación como de los locales, estará acompañada del quehacer de los organismos descentralizados en ambos órdenes, pero descollando el Federal, en virtud de que tendrá a su cargo no sólo la conciliación individual o colectiva, sino en el fortalecimiento de la democracia sindical o gremial que realmente debe representar a los intereses de los trabajadores.

La parte esencial de la actividad del Centro Federal de Conciliación y Registro laboral será la instauración de un verdadero sistema profesional de carrera que corra de manera paralela y coordinada con los esfuerzos que en este renglón el Poder Judicial de la Federación ha asumido en esta administración, cuyo pilar será no solo la interdisciplinar que los negociadores deben tener en sus funciones, más allá de los conocimientos legales que en la materia se requieren, sino en la vocación de servicio y la conducta ética que deben desplegar cotidianamente en aras de romper esas barreras de la cultura del litigio innecesario para dirimir las diferencias que se suscitan en las relaciones laborales. No es una tarea exclusiva d los Centros de Conciliación, ni del Poder Judicial, federal y locales, sino que requiere la participación activa de los operadores jurídicos que de una u otra manera intervienen en la administración e impartición de justicia laboral, porque se requiere crear una conciencia colectiva de la trascendencia de las soluciones autocompositivas y de la intervención real en la vida interna de las fuentes de empleo a través de la organización de sindicatos que realmente los representen.

Por ello en esta etapa de transición y en los albores del comienzo de actividades de los Centros de Conciliación, es necesario realizar actividades de difusión académicas abiertas a la sociedad, al público en general y no restringirlas a los abogados o estudiantes de Derecho, labor que ciertamente la Unidad de Implementación para la Reforma de la Justicia Laboral del Consejo de la Judicatura Federal ha llevado a cabo, pero enfocada primordialmente a quienes desean ser actores en los órganos de impartición de justicia, o bien se están actualizando o especializando en ese nuevo modelo; de ahí surge la necesidad de que también se haga un esfuerzo interinstitucional con los gobiernos de las entidades federativas e inclusive, con sus Tribunales de Justicia,

focalizados a los trabajadores y patrones. Simultáneamente la difusión general de los avances de esta reforma también necesita de una campaña de los medios de comunicación y de las empresas para que se den a conocer los nuevos procesos en materia de trabajo y los órganos que los tramitarán y resolverán.

La instauración de los Centros de Conciliación como organismos descentralizados es una concepción que el Derecho Administrativo ha regulado de una manera prolija en nuestro país y su éxito en esta nueva encomienda también dependerá, en gran medida, de asumir nuevos esquemas de negociación en los litigios que se presenten en la etapa previa y que bien pueden recabar los métodos o procedimientos que han dado fruto en otros países, tanto de Latinoamérica como en Europa, pero dirigidos al ámbito laboral, porque las peculiaridades que tienen sus procesos tienen rasgos que las distingue de otros procesos orales que ya están desarrollándose en nuestro orden jurídico, como lo es la materia penal y la mercantil. La inversión en el capital humano es la más fructífera en las organizaciones estatales, con independencia de que estén inmersas en un Poder u otro, pero que además se deben reforzar con el papel central que el propio juzgador sigue poseyendo que es el de avenir a las partes en cualquier etapa del juicio que se abrirá en caso de no obtener una conciliación previa de las partes, tal como lo dispone el artículo 973 de la *Ley Federal del Trabajo*, norma que de suyo le impone el deber de contar con la sensibilidad y técnicas de negociación para que pueda percibir la posible solución autocompositiva en el propio juicio, cualidad que también deberá ser enriquecida a través de las escuelas judiciales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas.

«La parte esencial de la actividad del Centro Federal de Conciliación y Registro laboral será la instauración de un verdadero sistema profesional de carrera que corra de manera paralela y coordinada con los esfuerzos que en este renglón el Poder Judicial de la Federación ha asumido en esta administración, cuyo pilar será no solo la interdisciplinar que los negociadores deben tener en sus funciones, más allá de los conocimientos legales que en la materia se requieren, sino en la vocación de servicio y la conducta ética que deben desplegar cotidianamente en aras de romper esas barreras de la cultura del litigio innecesario para dirimir las diferencias que se suscitan en las relaciones laborales».

Fuentes consultadas

Legislación Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Modelo de Ley Orgánica de los Centro de Conciliación. (Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral).

Tesis P./J. 20/2014 (10a.), de la Décima Época, sostenida por el Pleno de la suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 202, Libro 5, Abril de 2014, Tomo I, en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, en el Libro 5, Abril de 2014, Tomo I, del SJF y su Gaceta, el número de registro 2006224, bajo el rubro: «DERECHOS HUMANOS CONTENIDOS EN LA CONSTITUCIÓN Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES. CONSTITUYEN EL PARÁMETRO DE CONTROL DE REGULARIDAD CONSTITUCIONAL, PERO CUANDO EN LA CONSTITUCIÓN HAYA UNA RESTRICCIÓN EXPRESA AL EJERCICIO DE AQUÉLLOS, SE DEBE ESTAR A LO QUE ESTABLECE EL TEXTO CONSTITUCIONAL».

Tesis 1a. CCXL/2017 (10a.), de la Décima Época, sostenida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 425, Libro 49, Diciembre de 2017, Tomo I, del SJF y su Gaceta, el número de registro 2015733, bajo: «JUICIO ORAL MERCANTIL. EL ARTÍCULO 1390 BIS 33 DEL CÓDIGO DE COMERCIO ESTABLECE EL DEBER PROCESAL DE ASISTIR A LA AUDIENCIA PRELIMINAR DE CONCILIACIÓN, MAS NO A LA CONCILIACIÓN MISMA».

Legislación Internacional

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Pacto de San José.

Hemerografía

TALAVERA GUTIÉRREZ, Jorge Armando, «Claves de la Reforma Laboral», (Nuestros especialistas), *Revista Foro Jurídico*, México enero de 2020.

Páginas electrónicas

APARICIO, Jorge, «Nueva reforma laboral», disponible en: [https://www.excelsior.com.mx/opinion/javier-aparicio/nueva-reforma-laboral/1310620], consultada en: 2020-01-15.

MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, *Un nuevo modelo de Justicia en Materia Laboral. El reto para el Poder Judicial de la Federación*, disponible en: [https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/infografias/Nuevo_Modelo_Justicia_Materia_Laboral.pdf], consultada en: 2020-01-22.

GUADARRAMA, José de Jesús, «En estos 10 estados se implementará la Reforma Laboral en 2020», información disponible en: [https://www.dineroenimagen.com/management/en-estos-10-estados-se-implementara-la-reforma-laboral-en-2020/118213], consultada en: 2020-01-13.

Reforma Laboral, información disponible en: [https://reformalaboral.stps.gob.mx/#Entidades], consultada en: 2020-01-13.

CARGA DE LA PRUEBA DEL DESPIDO
REFORMA LABORAL DE 2019

Rafael TENA SUCK*

SUMARIO: I. Generalidades de la Carga de la Prueba; **II.** Carga de la Prueba en Materia Laboral; **III.** Carga de la Prueba de la Rescisión Contractual; **IV.** Aviso de Rescisión; **V.** Negativa del Despido y Ofrecimiento del Trabajo; **VI.** Naturaleza Jurídica; **VII.** Reversión de la Carga de la Prueba; **VIII.** Calificación de Buena Fe; **IX.** Calificación de Mala Fe; **X.** Cambio de Rumbo; **XI.** Vigencia; Conclusiones; Fuentes consultadas.

I. Generalidades de la Carga de la Prueba

El significado etimológico del concepto carga, es la cosa que hace peso sobre otra. Desde el punto de vista de la teoría del derecho procesal, la carga de la prueba se identifica, con la siguiente afirmación «el titular de un derecho tiene la carga de su ejercicio».

Es una noción eminentemente procesal de importancia trascendental, que constituyen reglas para la actividad de las partes de los hechos que deben probarse, y para el juzgador el modo de resolver conforme a su distribución y al material probatorio aportado, es decir, le proporcionan elementos para formar su convicción en el caso controvertido, ya que necesariamente debe resolver en algún sentido y no simplemente declarar empates, toda vez que «el silencio, oscuridad o insuficiencia de la ley, no autorizan a los jueces o tribunales para dejar de resolver una controversia»[1].

A manera de ejemplo algunas reglas probatorias establecen los siguientes principios rectores: Solo los hechos controvertidos son materia de prueba; carecen de justificación los hechos confesados, notorios, inútiles, ociosos o intrascendentes; el derecho no es sujeto de prueba, salvo que se funde en leyes extranjeras; debe

---

* Licenciatura en *Derecho* por la Universidad Iberoamericana; Maestría en *Derecho* por la Universidad Iberoamericana y Doctorado en *Derecho* por la Universidad Panamericana. Abogado postulante en Materia Laboral, Seguridad Social y Juicio de Amparo. Socio del Despacho Hugo Ítalo y Asociados S.C. Rector del Instituto de Posgrado en Derecho desde 2014. Es Profesor de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Juicio de Amparo en diversas Universidades, así como autor de múltiples obras jurídicas.

[1] **Artículo 18**, *Código Civil para el Distrito Federal*, (Ciudad de México).

probar al que le corresponda la carga de la prueba y no simplemente al que ejercita una acción o defensa.

Por lo tanto, la carga de la prueba (*onus probandi)* como lo afirma Rafael DE PINA[2], representa el gravamen o peso que recae sobre las partes, para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la autoridad requiere para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio y que les corresponde acreditar.

La doctrina ha discutido su obligatoriedad, mientras unos autores afirman que toda carga impone un deber, otros argumentan que la carga es una obligación jurídica de las partes en el procedimiento.

Sin embargo, como lo señala Eduardo PALLARES[3], solamente por medio de sutiles razonamientos puede distinguirse la carga del ejercicio de los derechos que tienen las partes para realizar determinados actos y agrega, que carga y ejercicio en el derecho, son la misma cosa. Si el actor quiere obtener justicia debe presentar su demanda, pero la presentación constituye el ejercicio del derecho de acción, pero si quiere obtener sentencia favorable ha de rendir pruebas idóneas, esto último constituye el ejercicio el derecho de probar.

«… la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por su propio interés y no por deber, por lo tanto, debemos concluir que más que una obligación es una necesidad procesal, ya que el incumplimiento es sancionado con la pérdida del derecho. De lo anterior se infiere, que la carga de la prueba no constituye una obligación jurídica, sino deriva del interés o necesidad de probar las afirmaciones del juicio que corresponden».

[2] PINA DE, Rafael, *Curso de derecho procesal del trabajo*, Ediciones Botas, México 1952, p. 191.

[3] PALLARES PORTILLO, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Editorial Porrúa, México 1960, p.128.

Para TRUEBA URBINA[4], la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por su propio interés y no por deber, por lo tanto, debemos concluir que más que una obligación es una necesidad procesal, ya que el incumplimiento es sancionado con la pérdida del derecho.

De lo anterior se infiere, que la carga de la prueba no constituye una obligación jurídica, sino deriva del interés o necesidad de probar las afirmaciones del juicio que corresponden.

II. Carga de la Prueba en Materia Laboral

En el derecho procesal del trabajo por su carácter tutelar y proteccionista de la clase trabajadora, se rechazaron categóricamente las reglas del derecho civil de la carga de la prueba, estableciéndose como principio rector «debe probar, el que esté en mejor aptitud o disposición de hacerlo», independientemente de las afirmaciones o negaciones producidas en el juicio, por lo que es una obligación y un derecho de las partes cumplir con el impulso procesal que la Ley y la jurisprudencia les impone.

TRUEBA URBINA[5] refiere que la nueva teoría procesal ha desechado el concepto de *obligación de probar* por el de la carga de la prueba, y el principio civilista *el que afirma está obligado a probar* y agrega que «es evidente que el artículo 763 tiene un sentido social, porque los patrones generalmente se abstienen de proporcionar elementos probatorios que favorezcan a los trabajadores, listas de raya, documentos, libros de contabilidad etc.».

El artículo 763 de la *Ley Federal del Trabajo* de 1931 señalaba que; «las partes están obligadas a aportar los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de la verdad de los hechos o al esclarecimiento de la verdad».

En ese orden de ideas, el patrón tiene la obligación de probar los supuestos consignados en el artículo 784 de la *Ley Federal del Trabajo*, considerando que debe exhibir en el juicio los documentos que obran en su poder y que legalmente debe conservar en términos del artículo 804 de la Ley, bajo el apercibimiento que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

En términos del artículo 784 de la legislación laboral, el patrón debe probar su dicho cuando exista controversia sobre: La fecha de ingreso del trabajador, antigüedad, causa o causales de rescisión de la relación de trabajo; terminación de la relación o

[4] TRUEBA URBINA, Alberto, *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal de Trabajo*, Porrúa, México 1965, p.304.

[5] TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1973, p. 504

contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley; constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido; contrato de trabajo; jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales; descanso de media hora cuando el trabajador afirma que no se le otorgó; pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo; disfrute y pago de las vacaciones; pago de primas dominical, vacacional y de antigüedad; monto y pago del salario; pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (demostrada la cantidad líquida y definitiva de reparto de utilidades); incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro, su incumplimiento, se reitera, trae aparejada la sanción de tener por cierto los hechos que el actor afirma en su demanda.

Con ello —dice Néstor DE BUEN[6]— se actualiza la idea de que el trabajador debe ser auxiliado para superar sus debilidades sociales evidentes y lograr, por la vía indirecta, una igualdad final, agrega por cierto relativa.

[6] BUEN DE LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1988, p. 425.

III. Carga de la Prueba de la Rescisión Contractual

De conformidad con la fracción IV del artículo 784 de la Ley laboral corresponde al patrón la carga de la prueba patronal de acreditar en el juicio las causales de rescisión de la relación de trabajo que establece el artículo 47 y demás relativos del Ordenamiento legal invocado, y que por su importancia no resistimos la necesidad de transcribir:

> **Artículo 47**. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:
>
> **I.** Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
>
> **II.** Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie

provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al

trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

La rescisión es una forma de terminación unilateral y extraordinaria de la relación individual de trabajo por causa justificada, sin responsabilidad para la parte que la invoca; cuando la rescisión se lleva a cabo por el patrón se reconoce como despido, cuando se trata del trabajador se habla de retiro o separación.

En nuestra legislación, el despido es potestativo y a partir de la reforma de 1980 se consideró como un acto formal y de difícil aplicación, que paulatinamente se ha flexibilizado. Es unilateral por virtud del cual el patrón da por terminada la relación de trabajo por una causa grave o violación contractual imputable al trabajador, que hace imposible la continuación del vínculo laboral. La rescisión, según criterio de la Corte, no termina por sí misma la relación de trabajo, sino que queda supeditada a la calificación por parte del Tribunal laboral cuando se promueve demanda, ya que, si el trabajador omite ejercitar las acciones consignadas en el artículo 48 de reinstalación o indemnización constitucional dentro del plazo de dos meses concedido por la Ley, se confirma la validez de la determinación patronal.

En ese sentido, la terminación de relación de trabajo queda sujeta a la resolución jurisdiccional sobre la justificación del despido. Si el tribunal confirma la validez de la decisión patronal, operará la condición resolutoria de conclusión del vínculo de trabajo; por el contrario, si se declara injustificado el despido se condenará al patrón al pago y cumplimiento de las acciones principales reclamadas.

Además, las causales de despido deben ser graves e inconvenientes para la subsistencia o continuación de la relación y, se advierte que detrás de cada causal genérica o especial de rescisión, aparece una obligación violada o incumplida por el trabajador. Para que la terminación opere sin responsabilidad para el patrón o el trabajador, no es suficiente invocar la causal, sino que es necesario acreditarla ante el órgano jurisdiccional.

Luego entonces, la carga de la prueba de las causales de rescisión de la relación de trabajo, imputables al trabajador, le corresponde al patrón; los medios para justificarla dependerán de la naturaleza de la causal invocada, *vgr*. Documentales, testigos, actas de investigación administrativa, tarjetas de asistencia, reportes, peritajes contables o de otra índole, etc.

Cabe señalar, que el despido injustificado puede ser tácito o expreso, ya que basta con que el patrón impida por cualquier medio que el trabajador realice el trabajo, para que se actualicen la separación injustificada.

«En nuestra legislación, el despido es potestativo y a partir de la reforma de 1980 se consideró como un acto formal y de difícil aplicación, que paulatinamente se ha flexibilizado. Es unilateral por virtud del cual el patrón da por terminada la relación de trabajo por una causa grave o violación contractual imputable al trabajador, que hace imposible la continuación del vínculo laboral. La rescisión, según criterio de la Corte, no termina por sí misma la relación de trabajo, sino que queda supeditada a la calificación por parte del Tribunal laboral cuando se promueve demanda, ya que, si el trabajador omite ejercitar las acciones consignadas en el artículo 48 de reinstalación o indemnización constitucional dentro del plazo de dos meses concedido por la Ley, se confirma la validez de la determinación patronal».

IV. Aviso de Rescisión

En la última parte del artículo 47 de la reforma procesal de 1980, se incorporó la obligación patronal de proporcionar al trabajador el aviso de las causales de rescisión como un requisito formal de validez, so pena de considerar el despido injustificado, ya que de esa manera se le otorga a este la garantía de audiencia, legalidad y seguridad jurídica, a fin de que conozca en forma clara y concreta los motivos de la determinación patronal y, así poderlos impugnar o desvirtuar en el juicio.

La sanción de considerar injustificado el despido por la falta de aviso al trabajador o a la Junta —era excesiva— sin olvidar que antes de la reforma de 1980, nunca se cumplía con esta obligación patronal, por no existir sanción o consecuencia legal alguna a la omisión o incumplimiento.

La interpretación de la Corte, superó los alcances del precepto legal, toda vez que sostuvo el criterio de que el patrón tenía la obligación de *demostrar la negativa del trabajador a recibir el aviso de rescisión* para que surtiera efectos su entrega por conducto de la Junta, aunado a la obligación de acreditar no tan solo las causales de rescisión, sino también la negativa a recibir el aviso y la presentación oportuna ante la Junta, lo que constituyó un obstáculo procesal que desmotivó la aplicación de la rescisión patronal.

Por los motivos anteriores y los riesgos inherentes, los abogados patronales dejaron de invocar e instrumentar las causales de rescisión por existir una doble obligación procesal de acreditar las causales de rescisión y la negativa del trabajador de recibir el aviso de rescisión, puesto que la simple omisión de acreditar un hecho negativo, que evidentemente es un requisito de forma —ajeno a las causales de recisión— derivaba en una condena inevitable[7].

Asimismo, fue la causa principal de la proliferación de la figura procesal de *negar el despido y ofrecer el trabajo*, provocando que la controversia de la mayoría de los juicios individuales versara sobre la calificación de buena o mala fe del ofrecimiento del trabajo más que en la justificación o no del despido alegado, así como la multiplicación indiscriminada de los juicios.

En la última parte del artículo 47 de la reforma laboral del 2012, se replanteó la forma de comunicar el aviso de rescisión mediante entrega personal al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último

[7] Inoperancia de la rescisión y la proliferación de la figura del ofrecimiento del trabajo en el 90% o más de los casos.

domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

«Con la reforma de 2019 se modificó la última parte del referido artículo 47 flexibilizando la entrega del aviso de despido y sus consecuencias indicando: "La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por si sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado"».

Por virtud de la modificación legislativa del 2012, el patrón debe proporcionar el aviso de rescisión en forma personal al trabajador o bien por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente; circunstancia que pretendió facilitar la entrega del aviso de rescisión, dejando sin efecto la carga probatoria de la negativa del trabajador de recibir el aviso. Asimismo, se pretendió puntualizar sus consecuencias sin ningún cambio trascendental al señalar: «La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido».

Con la reforma de 2019 se modificó la última parte del referido artículo 47 flexibilizando la entrega del aviso de despido y sus consecuencias indicando: «La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por si sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado».

El cambio aludido permitirá que el patrón —por vía de excepción— pueda acreditar la justificación del despido alegado —aun sin haber proporcionado al trabajador el aviso de rescisión— por tratarse de una presunción *iuris tantum* que admite prueba en contrario, lo cual no priva al trabajador del derecho de audiencia, puesto que en términos del artículo 873-B de la ley, tiene la posibilidad de réplica y de ofrecimiento de pruebas tendientes a desvirtuar el despido alegado.

Acorde con lo anterior, en el artículo 991 de la Ley se indica:

> En los casos de rescisión previstos en el artículo 47, el patrón podrá acudir ante el Tribunal competente a solicitar que se notifique al trabajador el aviso a que el citado precepto se refiere, por los medios indicados en el mismo. El Tribunal dentro de los cinco días siguientes al

> recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.
>
> …la falta de notificación al trabajador en el término legal es imputable al propio Tribunal.

Finalmente, en el penúltimo párrafo del artículo 47 persiste la limitación a la prescripción de las acciones de los trabajadores al reiterar: «La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión», lo que genera inseguridad e incertidumbre jurídica, y violación al principio de equilibrio procesal de las partes, puesto que el término de prescripción no se inicia mientras el patrón no proporcione al trabajador el aviso de rescisión, lo cual es absurdo e ilógico, por virtud de que no es un elemento de existencia del despido y, podría prolongar indefinidamente los juicios laborales[8].

V. Negativa del Despido y Ofrecimiento del Trabajo

Como premisa fundamental, recordemos que no en todos los casos en que se argumenta una separación injustificada, el patrón tuvo la intención de rescindir la relación de trabajo por causa grave ni de separar al trabajador de sus labores, o en su defecto, simplemente ocurrió un despido injustificado en forma verbal y de manera arbitraria, por lo que al contestar la demanda —como regla general— se actualiza la negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo, con la finalidad de revertir al trabajador la carga de la prueba del despido alegado, analicemos el origen, alcances y evolución de esta trascendental figura procesal.

Conforme a la doctrina civilista la justificación del despido era una cuestión que debería probar quien lo alegara, la Corte sostuvo el criterio inicial de que, en los casos de despido, correspondía acreditar al trabajador la existencia de la relación de trabajo y al patrón la causa de justificada de la rescisión de la relación laboral.

Comenta Mario DE LA CUEVA[9] que en sus orígenes la Corte y las Juntas de Conciliación y Arbitraje "rechazaron la doctrina que pretendía obligar a los trabajadores a la prueba de la existencia de la relación de trabajo, del hecho del despido y de la inexistencia de la carga justificativa, respecto de esta última cuestión se afirmó que la prueba era imposible. (...) la prueba del despido es difícil de

[8] Tesis Aislada, sostenida por Tribunales Colegiados de Circuito, visible en la página 257, Marzo de 1992, Tomo IX, del SJF y su Gaceta, el número de registro 220231, bajo el rubro: «PRESCRIPCIÓN, COMPUTO DE LA, TRATÁNDOSE DE ACCIONES DERIVADAS DEL DESPIDO. NO EMPIEZA A CORRER MIENTRAS EL PATRÓN NO DA EL AVISO RESCISORIO POR ESCRITO».

[9] CUEVA DE LA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, T.I, México 1961, p. 835, 836 y 837.

rendir, puesto que, por regla general ocurre en ausencia de testigos o en presencia de personal de confianza del empresario; la experiencia demuestra que, por esta dificultad, los patrones se limitan a negar el hecho del despido. (...) el principio de que el que afirma está obligado a probar no puede extenderse con la misma generalidad a los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que, ante los tribunales de equidad, cada una de las partes debe aportar los elementos de que disponga para que el tribunal pueda alcanzar la verdad y fallar, realmente en conciencia (...).

Agrega el autor, «creemos que cuando el patrono después de negar el hecho del despido, se opone a que el trabajador regrese a su empleo, crea a favor del obrero la presunción al empresario por considerar que fue despedido y este hecho es falso, no existe razón para que el patrono se oponga a que el trabajador regrese a su empleo, pero si se opone, debe probar que fue el trabajador quien abandonó el empleo».

En ese orden de ideas, en la ejecutoria "Eusebio Pérez Cortina" de 24 de agosto de 1935 la Cuarta Sala de la Corte, admitiendo el principio; el que afirma está obligado a probar y las dificultades de los trabajadores para acreditar el despido, modificó su criterio, señalando que cuando el patrón niegue el despido debe probar que el trabajador abandonó voluntariamente el empleo y, si el obrero reclama el cumplimiento de las obligaciones de la relación de trabajo, lo único que tiene que acreditar es precisamente la existencia de la relación laboral.

Con motivo de la tesis anterior, nuestro máximo Tribunal paulatinamente modificó su punto de vista respecto de la carga de la prueba del despido, estableciendo la presunción de su existencia en caso de la simple negativa. Asimismo, se estableció jurisprudencia en el sentido de que la "negativa lisa y llana del despido del patrón demandado, no revierte la carga probatoria al trabajador[10].

En efecto, el patrón que niegue lisa y llanamente el despido tiene la obligación de acreditar (**i**) la falsedad de los hechos, (**ii**) la inexistencia del despido, (**iii**) el abandono de empleo, (**iv**) el retiro voluntario, (**v**) los hechos de la causal de rescisión del vínculo laboral o los motivos de la separación, desvirtuando la presunción del despido.

Con posterioridad el Alto Tribunal en jurisprudencia definida

[10] Contradicción de Tesis 45/94, de la Novena Época, sostenida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 280, Septiembre de 1995, Tomo II, del SJF y su Gaceta, el número de registro 3199 bajo el rubro: «DESPIDO. LA NEGATIVA LISA Y LLANA DEL PATRÓN DEMANDADO NO REVIERTE LA CARGA PROBATORIA AL TRABAJADOR».

consideró que cuando el patrón "niegue el despido y ofrezca el trabajo" se revierte la carga de la prueba al trabajador del despido alegado, en virtud de que se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajador, por lo que en caso de que el trabajador insista en el despido, le corresponde la carga de la prueba de sus afirmaciones.

> DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA.- El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe; por tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, pues el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido. Jurisprudencia, Cuarta Sala, Quinta Parte, Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 187-192 Quinta Parte, Tesis: Página: 71.

Con el devenir del tiempo la Corte ha emitido infinidad de criterios relativos al ofrecimiento del trabajo, aclarando o precisando sus alcances y efectos, sin que, en la legislación laboral —hasta antes de la reforma de 2019— se haya regulado esta importante institución del derecho del trabajo, que es producto de múltiples jurisprudencias que para efectos de este trabajo es innecesario trascribir, sin embargo, a título enunciativo y no limitativo podemos citar los siguientes rubros:

- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE MALA FE. FALTA DE PRECISIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO;
- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO HECHO POR APODERADO. NO IMPLICA MALA FE;
- OFRECIMIENTO DE TRABAJO. LA OMISIÓN DE LA JUNTA DE ACORDARLO O DE REQUERIR AL TRABAJADOR PARA QUE MANIFIESTE SI LO ACEPTA O LO RECHAZA, ES UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE DA LUGAR A CONCEDER EL AMPARO PARA QUE SE REPONGA EL PROCEDIMIENTO;
- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO NO CUMPLIDO DEL TRABAJO. REVERSIÓN INOPERANTE DE LA CARGA DE LA PRUEBA;
- REINSTALACIÓN EN EL TRABAJO CON MOTIVO DE LA ACEPTACIÓN DEL OFRECIMIENTO DE ESTE, NO TRAE COMO CONSECUENCIA QUE DEBA ABSOLVERSE AL PATRÓN;
- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. SI ES ACEPTADO POR EL TRABAJADOR QUE EJERCIÓ LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y SE EFECTÚA LA REINSTALACIÓN POR LA JUNTA, DEBE ABSOLVERSE DEL PAGO DE DICHA INDEMNIZACIÓN Y DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, QUEDANDO

LIMITADA LA *LITIS* A DECIDIR SOBRE LA EXISTENCIA DEL DESPIDO;

- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, ES DE BUENA FE EL QUE SE PROPONE EN LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO, SI SE HACE DENTRO DE LA JORNADA LEGAL;
- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LAS CONDICIONES LEGALES. NO IMPLICA MALA FE;
- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, SE CONSIDERA DE BUENA FE CUANDO SE EFECTÚA EN MEJORES CONDICIONES LABORALES A LAS ANTERIORES, CARGA DE LA PRUEBA;
- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL CONTROVERTIRSE LA DURACIÓN DE LA JORNADA, EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR, NO IMPLICA MALA FE EN ÉL;
- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE MALA FE, CUANDO SE OFRECE CON JORNADA DE LABORES SUPERIOR A LA LEGAL;
- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVIRTIÉNDOSE LA ANTIGÜEDAD. NO IMPLICA MALA FE;
- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CUANDO LA EMPRESA DEJA INSUBSISTENTE EL PUESTO POR CAMBIO DE ACTIVIDAD COMERCIAL, IMPLICA MALA FE;
- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, ES DE BUENA FE EL QUE SE PROPONE EN LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO, SI SE HACE DENTRO DE LA JORNADA LEGAL;
- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO A UN COMISIONISTA CON REDUCCIÓN DE SU JORNADA LABORAL. DADA LA NATURALEZA DEL TRABAJO, IMPLICA MALA FE ÉL;
- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CUANDO EL TIEMPO PARA DESCANSAR NO SE ENCUENTRA COMPRENDIDO DENTRO DE LA JORNADA CONTINUA RELATIVA, EXISTE MALA FE EN ÉL;
- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO SIN GOCE DEL SÉPTIMO DÍA. IMPLICA MALA FE;
- DESPIDO DEL TRABAJADOR, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO SE CONTROVIERTE EL SALARIO POR EL PATRÓN Y NO LO PRUEBA;
- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, IMPLICA MALA FE CUANDO EL PATRÓN SE CONTRADICE EN EL MONTO DEL SALARIO INTEGRADO;
- OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE POR HACERSE CON EL MISMO SALARIO QUE EL DE LA FECHA DEL DESPIDO SI EXISTEN INCREMENTOS POR REVISIONES CONTRACTUALES;
- OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE BUENA FE SI SE PROPONE DESEMPEÑARLO EN UN DOMICILIO DISTINTO DENTRO DE LA MISMA CIUDAD, SI SE DIO AVISO OPORTUNO DEL CAMBIO AL TRABAJADOR;
- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. LA ASIGNACIÓN DE ÚTILES O HERRAMIENTAS DE TRABAJO NO FORMAN PARTE DE LAS CONDICIONES LABORALES, PARA DETERMINAR SI EL OFRECIMIENTO ES DE MALA FE;

- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. NEGAR EL DESPIDO Y CONTROVERTIR LA FECHA DEL ÚLTIMO DÍA DE SERVICIOS, NO IMPLICA MALA FE;
- DESPIDO. SI JUNTO CON ÉSTE Y EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LOS TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO, SE OPONE LA EXCEPCIÓN DE RENUNCIA, ELLO NO IMPORTA MALA FE;
- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CONTROVIRTIÉNDOSE LOS HECHOS DE LA DEMANDA Y OPONIÉNDOSE LA EXCEPCIÓN DE ABANDONO. NO IMPLICA MALA FE;
- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LOS MISMOS TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO. PARA CALIFICARLO ES INNECESARIO ATENDER A LA FALTA DE PAGO DE PRESTACIONES ACCESORIAS, PUES ELLO NO ALTERA LAS CONDICIONES FUNDAMENTALES DE LA RELACIÓN, NI IMPLICA MALA FE.
- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO HECHO DE NUEVA CUENTA A UN TRABAJADOR REINSTALADO EN UN JUICIO ANTERIOR. CALIFICACIÓN DEL.
- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. DEBE REPUTARSE DE MALA FE SI SE HACE CON POSTERIORIDAD A LA PRESENTACIÓN DE UNA DENUNCIA PENAL EN CONTRA DEL TRABAJADOR, EN LA QUE FIGUREN COMO OFENDIDOS EL PATRÓN, SUS FAMILIARES O EL PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA;
- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. NO SE REVIERTE LA CARGA PROBATORIA, CUANDO LA EMPRESA SE ENCUENTRA EN HUELGA;
- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. LA BAJA DEL TRABAJADOR EN EL SEGURO SOCIAL POR DESPIDO, EN FECHA PREVIA AL JUICIO LABORAL EN EL QUE EL PATRÓN LE OFRECE REINTEGRARSE A SUS LABORES, IMPLICA MALA FE;
- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL JUICIO. ES DE BUENA FE EL QUE SE HACE DESPUÉS DE LA BAJA DEL TRABAJADOR EN EL SEGURO SOCIAL, SI LA MISMA SE DIO CON POSTERIORIDAD A LA FECHA DE SU SEPARACIÓN LABORAL POR DESPIDO, Y
- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. LA BAJA DEL TRABAJADOR EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL NO ES INDICATIVO DE QUE SEA DE MALA FE, CUANDO SE DA CON POSTERIORIDAD A LA FECHA EN QUE DEJÓ DE PRESENTARSE A SUS LABORES Y NO EXISTE CONSTANCIA DE QUE ESA BAJA HAYA TENIDO COMO JUSTIFICACIÓN UN DESPIDO.

Cabe agregar, que en la fracción VI del artículo 784 de la reforma laboral publicada en el Diario Oficial del 1° de mayo de 2019 más que regular la institución (negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo), se pretendió limitar su utilización o eliminar sus alcances y efectos, como se analizará en párrafos posteriores.

VI. Naturaleza Jurídica

Por largo tiempo se consideró que la negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo es una figura procesal

producto de la jurisprudencia, que no se encontraba regulada en la Ley.

En ese sentido, la jurisprudencia aclaró que no es una excepción ni una defensa, tampoco constituye un allanamiento, solo representa una manifestación que implica una "*propuesta conciliatoria*", tendiente a continuar la relación de trabajo interrumpida por una separación que no necesariamente corresponde a un despido, y produce el efecto procesal de revertir al trabajador la carga de la prueba del despido alegado.

El ofrecimiento del trabajo es una figura *"sui generis"* asociada a la negativa del despido que no tiene como objeto directo e inmediato destruir la acción intentada ni demostrar que son infundadas las pretensiones deducidas en el juicio[11].

Por tanto, solo es un elemento de valoración para fijar, distribuir o revertir la carga de la prueba del despido. El demandado debe precisar las condiciones de trabajo de la oferta, ya que es una condición indispensable para su apreciación conforme a la demanda y la contestación en su conjunto, sin atender a fórmulas rígidas o sacramentales.

El ofrecimiento supone el ejercicio de una acción por despido injustificado y su negativa, implica la imposición sobre una de las partes de la carga de acreditar un hecho, es decir, los siguientes presupuestos de procedencia[12].

- Que el trabajador ejercite la acción de indemnización constitucional o reinstalación y el pago de salarios caídos por despido injustificado.
- Que el patrón en su contestación de la demanda niegue el despido y ofrezca el trabajo.

«El ofrecimiento del trabajo es una figura "sui generis" asociada a la negativa del despido que no tiene como objeto directo e inmediato destruir la acción intentada ni demostrar que son infundadas las pretensiones deducidas en el juicio».

[11] Contradicción de Tesis 45/93.- El ofrecimiento del trabajo es una figura *"sui generis"* asociada a la negativa del despido que no tiene como objeto directo e inmediato destruir la acción intentada ni demostrar que son infundadas las pretensiones deducidas en el juicio.

[12] **Requisitos de procedencia**. Que el trabajador ejercite la acción de indemnización constitucional o reinstalación y el pago de salarios caídos. Que el patrón en su contestación de la demanda niegue el despido y ofrezca el trabajo. Que dicho ofrecimiento se realice en los mismos o mejores condiciones de trabajo de las que el trabajador venía desempeñando.

El ofrecimiento del trabajo debe formularse al contestar la demanda porque en ésta se fijan los términos de la controversia, y la calificación del ofrecimiento del trabajo debe realizarse en la sentencia, y no previamente, aun de manera provisional, ya que el órgano jurisdiccional hasta el momento de dictar la resolución que pone fin al juicio valorará el material probatorio aportado y la conducta procesal de las partes, así como el resultado de la reinstalación.

VII Reversión de la Carga de la Prueba

Puede definirse como la alteración o modificación de la redistribución de la carga de la prueba de su orden natural, en virtud de la cual —en ciertos casos— se reinvierte la obligación procesal a la parte contraria de justificar determinados hechos controvertidos en el juicio.

En palabras de J. Jesús CASTORENA[13]:

> en el caso del despido, la prueba pesa sobre el patrón cuando lo niega (lisa y llanamente) ya que se está en presencia de dos afirmaciones, la del despido, hecha por el trabajador, y la del abandono del trabajo implicado por la negativa del patrón, que puede tener a su vez dos significados; la falta de presentación del trabajador al establecimiento para cumplir con su trabajo, o el abandono en un momento dado de la ocupación, y como el patrón cuenta con los elementos de prueba que carece el trabajador, es sobre aquél que se hace recaer la obligación de probar uno o el otro extremo.

«El ofrecimiento del trabajo debe formularse al contestar la demanda porque en ésta se fijan los términos de la controversia, y la calificación del ofrecimiento del trabajo debe realizarse en la sentencia, y no previamente, aun de manera provisional, ya que el órgano jurisdiccional hasta el momento de dictar la resolución que pone fin al juicio valorará el material probatorio aportado y la conducta procesal de las partes, así como el resultado de la reinstalación».

[13] CASTORENA J. Jesús, *Procesos del Derecho Obrero*, Imprenta Didot, S. de R.L., México sf, p.162.

«La reversión de la carga de la prueba en el derecho procesal del trabajo, lo encontramos en la figura del ofrecimiento del trabajo, ya que cuando el patrón niega el despido y ofrece al trabajador el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando o inclusive con mejoría de estas, corresponde al trabajador acreditar el despido alegado. En caso de que se considere que la propuesta de empleo es de mala fe, no ocurre esta modificación probatoria y subsiste la presunción de certeza del despido».

La inversión de la prueba —afirma TRUEBA URBINA[14]—cumple en el proceso del trabajo una función tutelar, que constituye por otra parte la finalidad de la legislación social.

La reversión de la carga de la prueba en el derecho procesal del trabajo, lo encontramos en la figura del ofrecimiento del trabajo, ya que cuando el patrón niega el despido y ofrece al trabajador el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando o inclusive con mejoría de estas, corresponde al trabajador acreditar el despido alegado. En caso de que se considere que la propuesta de empleo es de mala fe, no ocurre esta modificación probatoria y subsiste la presunción de certeza del despido.

Luego entonces, la buena fe en el ofrecimiento del trabajo es el elemento fundamental de valoración, para revertir la carga de la prueba del despido.

VIII. Calificación de Buena Fe

En efecto, la buena fe en el ofrecimiento del trabajo es el elemento fundamental de valoración, para revertir la carga de la prueba del despido, que se produce bajo los siguientes requisitos:

- Que dicho ofrecimiento se realice en los mismos o mejores condiciones de trabajo de las que el trabajador venía desempeñando.
- No debe calificarse en forma aislada, sino en su justo contexto con la demanda y contestación, sin

[14] TRUEBA URBINA, *Tratado Teórico Practico de Derecho Procesal del Trabajo*, *op. cit.* p.214.

sujetarse a fórmulas rígidas o abstractas.

- Analizar el ofrecimiento en concreto, en relación con los antecedentes del caso.

- Tomar en consideración en consideración la conducta procesal de las partes, las circunstancias y situaciones particulares.

- Examinar los términos y condiciones laborales de la oferta, y su acreditamiento en el procedimiento en caso de controversia.

- Concluir de manera prudente y racional que la proposición revela la intención del patrón de continuar la relación laboral.

- Será de buena fe el ofrecimiento cuando se advierta que el ofrecimiento fue realizado con sinceridad, y con honesta intención de que el trabajador regrese a laborar.

- Cuando la propuesta de empleo se realice en los mismos o mejores términos y condiciones en que lo venía desempeñando, que al controvertir determinadas condiciones se acrediten, y que no exista afectación de derechos al trabajador, y que no se contradiga la normatividad protectora prevista en Ley Federal del Trabajo.

El rechazo del ofrecimiento del trabajo de buena fe por el trabajador que demandó la reinstalación, invalida la acción de cumplimiento del contrato, por entrañar desinterés en obtener un laudo condenatorio.

IX. Calificación de Mala Fe

Como ya se dijo, la reversión de la carga al trabajador de la prueba del despido se produce cuando la buena fe del ofrecimiento del trabajo se advierta que fue realizado con sinceridad, y con honesta intención de que el trabajador regrese a laborar, empero si del examen se observa que el patrón pretende engañar y burlar las reglas que obligan a probar la justificación del despido o hastiar al trabajador para hacerlo desistir de su reclamación, habrá mala fe, y no se producirá el efecto de revertir la carga de la prueba al trabajador del despido, en especial se considera de mala fe la propuesta de trabajo:

- Cuando se afecten al trabajador en sus derechos,
- Se pugne con la ley,
- Se oferte un trabajo diferente al que se venía desempeñando,
- Se modifiquen los términos y condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador,
- No se acrediten las condiciones controvertidas,
- Cuando el patrón asuma una doble conducta que contradiga su ofrecimiento de continuar la relación laboral.

Se reitera, no se revierte la carga de la prueba al trabajador del despido, cuando el ofrecimiento del trabajo se califique de mala fe, por lo que corresponderá probar al patrón las causales de rescisión, el abandono de empleo, la inexistencia o falsedad del despido.

«…reversión de la carga al trabajador de la prueba del despido se produce cuando la buena fe del ofrecimiento del trabajo se advierta que fue realizado con sinceridad, y con honesta intención de que el trabajador regrese a laborar, empero si del examen se observa que el patrón pretende engañar y burlar las reglas que obligan a probar la justificación del despido o hastiar al trabajador para hacerlo desistir de su reclamación, habrá mala fe, y no se producirá el efecto de revertir la carga de la prueba al trabajador del despido…»

X. Cambio de Rumbo

En las múltiples discusiones legislativas de la reforma laboral del 2019 se argumentó -sin razón- que el ofrecimiento del trabajo, a pesar de no estar regulado en la ley de la materia, debería desaparecer de la esfera jurídica por afectar los derechos de los trabajadores, porque en la práctica se utiliza únicamente con la finalidad de revertir al trabajador la carga de la prueba y en la mayoría de los casos no existe sinceridad ni honesta intención de que el trabajador regrese a laborar, porque después de la reinstalación ocurre un nuevo despido y, así se multiplican los juicios laborales, en perjuicio de la administración de justicia.

Es cierto que en múltiples casos los trabajadores son despedidos inmediatamente después de la reinstalación derivada del ofrecimiento del trabajo, sin embargo, también es indiscutible que en infinidad de ocasiones después del retorno a las actividades los trabajadores se retiran del centro de trabajo, abandonando el empleo, inclusive acompañados de su abogado y el propio actuario de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Como una consecuencia de lo anterior, en la fracción VI del artículo 784 de la reforma laboral publicada en el Diario Oficial del 1° de mayo de 2019 más que regular la institución de la negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo, se limitó su utilización, al señalar:

> **Artículo 784.-** El Tribunal Laboral eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:
>
> I. a V. …
>
> VI. Constancia de haber dado por escrito al trabajador o al Tribunal laboral de la fecha y la causa del despido.
>
> La negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba.
>
> Asimismo, **la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador no exime al patrón de probar su dicho.**

Con la modificación legislativa se pretende desalentar la utilización de esta figura procesal y evitar sus alcances y efectos, puesto que es indiscutible que la negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo no eximirán al patrón de la obligación de probar su dicho, lo que aparentemente implica que no se revertirá al trabajador la carga de la prueba del despido alegado.

No obstante lo anterior, consideramos que aún sin la posibilidad de revertir la carga de la prueba al trabajador del despido alegado, la negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo continuará utilizándose como medida de buena fe procesal, para interrumpir la generación de salarios caídos en caso de la acción de reinstalación, y ante el rechazo del ofrecimiento del trabajo de buena fe por el trabajador que demandó la reinstalación, se invalida la acción de cumplimiento del contrato, por entrañar desinterés en obtener un laudo condenatorio.

Acorde con lo anterior, el patrón que niegue el despido tendrá la obligación de acreditar la falsedad de los hechos, la inexistencia de la separación, el retiro voluntario, renuncia escrita o verbal, causales de terminación o suspensión del vínculo laboral, abandono de empleo o cualquier circunstancia tendiente a desvirtuar la presunción de certeza del despido, y en el mejor de los supuestos las causas de la rescisión justificada de la relación de trabajo.

En todo caso, el patrón —con independencia de que ofrezca al trabajador el empleo— deberá acreditar las causales de inexistencia del despido entre las que destacan; que el trabajador continuó laborando con posterioridad al despido; que la persona a la que se le imputa no se encontraba en el lugar de los hechos,

que la persona estaba incapacitada o privada de su libertad en la fecha del despido, que el trabajador abandonó el trabajo, que el trabajador se retiró antes de la hora del despido alegado, que el trabajador no se presentó a laborar ese día, que el día del despido el centro de trabajo suspendió las labores por ser descanso obligatorio entre otros.

Asimismo, asiste la razón a los detractores de esta institución procesal en el sentido de que el ofrecimiento del trabajo es una causa de proliferación de los juicios, sin embargo, ante el abuso de esta figura procesal era necesario regularla, en especial ante la existencia de un segundo juicio, pero de manera alguna eliminarla.

Sin lugar a dudas el precepto es inconstitucional, puesto que con razón o sin ella basta que el trabajador alegue la existencia de un despido para que se considere presuntivamente cierto, obligando al patrón a acreditar la inexistencia o justificación del despido, puesto que la simple negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba; circunstancia que provoca una grave desventaja y desequilibrio procesal totalmente desproporcional e inequitativa, que afectará a los centros de trabajo que carezcan de controles efectivos y de una adecuada asesoría en la materia laboral, que son la gran mayoría en nuestro país.

«… el patrón que niegue el despido tendrá la obligación de acreditar la falsedad de los hechos, la inexistencia de la separación, el retiro voluntario, renuncia escrita o verbal, causales de terminación o suspensión del vínculo laboral, abandono de empleo o cualquier circunstancia tendiente a desvirtuar la presunción de certeza del despido, y en el mejor de los supuestos las causas de la rescisión justificada de la relación de trabajo».

XI. Vigencia

Sobre la aplicación de las nuevas disposiciones que limitarán los alcances y efectos de la negativa del trabajo y el ofrecimiento del trabajo, —existen criterios discordantes— puesto que la mayoría de los juristas han externado la opinión que tienen vigencia a partir del 2 de mayo del 2019, puesto que el artículo primero transitorio establece que el presente

decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación (1° de mayo de 2019), y la fracción VI del artículo 784 de la ley no tiene relación o condición alguna con la creación de los nuevos tribunales laborales.

El artículo séptimo transitorio de la reforma laboral del 2019 señala que los procedimientos que se encuentren en trámite serán concluidos de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de su inicio.

Por su parte el artículo octavo transitorio también indica que los juicios iniciados con posteridad la Junta de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social seguirán conociendo hasta entren en funciones los Tribunales Laborales y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros de Conciliación, dichos procedimientos se tramitarán conforme a la *Ley Federal del Trabajo* previa al Decreto.

Los opositores al criterio de aplicación inmediata de las nuevas reglas del ofrecimiento del trabajo señalan que entrarán en vigor a partir de que los Tribunales laborales pertenecientes al Poder Judicial Federal y Local inicien sus funciones, bajo la nueva normatividad procesal.

No obstante lo anterior, sin importar la clase social a la que pertenezcan los sujetos de la relación de trabajo, recordemos que en términos del artículo 3° de la *Ley Federal del Trabajo*, las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio de los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Conclusiones

En el derecho procesal del trabajo por su carácter tutelar y proteccionista de la clase trabajadora, se rechazaron categóricamente las reglas del derecho civil de la carga de la prueba, estableciéndose como principio rector; «debe probar, el que esté en mejor aptitud o disposición de hacerlo», porque los patrones por ley tienen la obligación de conservar los documentos de la relación laboral y aportarlos en el juicio.

La carga de la prueba de las causales de rescisión de la relación de trabajo, imputables al trabajador, le corresponde al patrón; los medios para justificarla dependerán de la naturaleza de la causal invocada. En la última parte del artículo 47 de la reforma procesal de 1980, se incorporó la obligación patronal de proporcionar al trabajador el aviso de las causales de rescisión como un requisito formal de validez, so pena de considerar el despido injustificado.

La Corte, superó los alcances del precepto legal, toda vez que sostuvo el criterio de que el patrón tenía la obligación de «demostrar la negativa del trabajador a recibir el aviso de rescisión» y las causales de rescisión, lo que constituyó un obstáculo

procesal que desmotivó la aplicación de la rescisión patronal, puesto que la simple omisión de acreditar un hecho negativo, requisito de forma —ajeno a las causales de recisión— derivaba en una condena inevitable.

Lo anterior originó la proliferación de la figura procesal y la práctica reiterada de «negar el despido y ofrecer el trabajo», provocando que la controversia de la mayoría de los juicios individuales versara sobre la calificación de buena o mala fe del ofrecimiento del trabajo más que en la justificación o no del despido alegado, así como la multiplicación indiscriminada de los juicios.

Con la reforma de 2019 se modificó la última parte del referido artículo 47 flexibilizando la entrega del aviso de despido y sus consecuencias (salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado) permitiendo que el patrón -por vía de excepción—pueda acreditar la justificación del despido alegado— aun sin haber proporcionado al trabajador el aviso de rescisión, sin embargo, se limitó la reversión de la carga de la prueba al trabajador del despido.

En los debates legislativos de la reforma laboral del 2019 se argumentó que el ofrecimiento del trabajo, debería desaparecer o limitarse de la esfera jurídica por afectar los derechos de los trabajadores, se utiliza únicamente con la finalidad de revertir al trabajador la carga de la prueba y no existe una reinstalación efectiva, porque después del regreso a las actividades se produce un nuevo despido y, así se multiplican los juicios laborales, en perjuicio de la administración de justicia.

Es cierto el razonamiento anterior porque en múltiples casos los trabajadores son despedidos inmediatamente después de la reinstalación derivada del ofrecimiento del trabajo, sin embargo, se pasa inadvertido que en infinidad de ocasiones después de la reinstalación los trabajadores se retiran del centro de trabajo, abandonando el empleo, inclusive acompañados de su abogado y el propio actuario de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para alegar un despido posterior.

Como una consecuencia de lo anterior, en la fracción VI del artículo 784 de la reforma laboral publicada en el Diario Oficial del 1° de mayo de 2019 más que regular la institución (negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo), se limitó su utilización, al señalar, «la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador no exime al patrón de probar su dicho».

Luego entonces, el patrón que niegue el despido tendrá la obligación de acreditar la falsedad de los hechos de la demanda, la inexistencia de la separación, el retiro voluntario, renuncia escrita o verbal, causales de terminación, suspensión o rescisión del vínculo laboral, abandono de empleo o cualquier circunstancia

tendiente a desvirtuar la presunción de certeza del despido.

«… estimamos que la fracción VI del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo es inconstitucional, puesto que basta que el trabajador alegue la existencia de un despido para que se considere presuntivamente cierto, obligando al patrón a acreditar la inexistencia o justificación del despido, puesto que la simple negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba; circunstancia que provoca inseguridad jurídica y una grave desventaja y desequilibrio procesal, que afectará a las micro y medianas empresas que carezcan de controles efectivos y de una adecuada asesoría en la materia laboral, que son la gran mayoría en nuestro país».

Es indiscutible que asiste la razón a los detractores del ofrecimiento del trabajo por ser una causa evidente de proliferación de los juicios, sin embargo, ante el abuso de esta figura procesal era necesario regularla, en especial ante la existencia de un segundo juicio, pero de manera alguna eliminarla, porque a pesar de la intención del legislador y la limitación de sus efectos seguirá utilizándose.

Por los motivos anteriores, estimamos que la fracción VI del artículo 784 de la *Ley Federal del Trabajo* es inconstitucional, puesto que basta que el trabajador alegue la existencia de un despido para que se considere presuntivamente cierto, obligando al patrón a acreditar la inexistencia o justificación del despido, puesto que la simple negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba; circunstancia que provoca inseguridad jurídica y una grave desventaja y desequilibrio procesal, que afectará a las micro y medianas empresas que carezcan de controles efectivos y de una adecuada asesoría en la materia laboral, que son la gran mayoría en nuestro país.

¡Ojalá que en futuras reformas legislativas pueda subsanarse este grave error legislativo, en beneficio del equilibrio de los factores de la producción y de la conservación de los centros de trabajo!

Fuentes consultadas

Bibliografía

CASTORENA J. Jesús, *Procesos del Derecho Obrero*, Imprenta Didot, S. de R.L., México sf.

BUEN DE LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1988.

BUEN DE UNNA Carlos, *Ley Federal del Trabajo, Análisis y Comentarios*, Editorial Themis, México 1997.

CUEVA DE LA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, T.I, México 1961.

PALLARES PORTILLO, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Editorial Porrúa, México 1960.

PINA DE, Rafael, *Curso de derecho procesal del trabajo*, Ediciones Botas, México 1952.

TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo Ítalo, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Trillas S.A., México 1995.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1973.

_____, *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal de Trabajo*, Porrúa, México 1965.

Legislación Nacional

Tesis Aislada, sostenida por Tribunales Colegiados de Circuito, visible en la página 257, Marzo de 1992, Tomo IX, del SJF y su Gaceta, el número de registro 220231, bajo el rubro: «PRESCRIPCIÓN, COMPUTO DE LA, TRATÁNDOSE DE ACCIONES DERIVADAS DEL DESPIDO. NO EMPIEZA A CORRER MIENTRAS EL PATRÓN NO DA EL AVISO RESCISORIO POR ESCRITO».

Código Civil para el Distrito Federal.

LA REFORMA AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE DEMOCRACIA SINDICAL. PERSPECTIVAS Y RETOS

José Juan Renato ESTRADA ZAMORA*

SUMARIO: Introducción; **I.** Antecedentes; **II.** La Reforma Constitucional en Justicia Laboral de 2017; **III.** La democracia y libertad sindical; **IV.** La reforma reglamentaria en materia de Democracia y Libertad Sindical de uno de mayo de 2019; **V.** Los retos en el nuevo modelo sindical burócrata en México; Conclusiones; Fuentes consultadas.

Resumen
El objetivo de este artículo es el estudio de la reforma constitucional en materia de Democracia Sindical y su reglamentación secundaria en lo referente a los sindicatos. Los retos que tiene su implementación del nuevo modelo sindical en el México.

Abstract
The objective of this article is the study of constitutional reform in the matter of Trade Union Democracy and its secondary regulation regarding of trade unions. The challenges of its implementation of the new union model in Mexico.

Palabras clave
Libertad Sindical, Justicia Laboral, Reforma Laboral, Estado de Derecho, Derecho laboral burocrático, Derecho colectivo del trabajo Democracia sindical.

Introducción

Nuestro país presenta una agenda a cumplir en el sistema jurídico laboral en los próximos tres años; y hacer eficaz la forma de impartir justicia para la sociedad trabajadora de México.

El trabajo tiene como objetivo señalar los puntos paradigmáticos de la reforma constitucional en materia de justicia laboral y democracia sindical, de febrero de

* Doctorado en *Derecho* por la Escuela Jurídica del Sur-Este, Maestría en *Derecho Penal* por la Universidad del Valle de México, Licenciatura en *Derecho* por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Profesor de posgrado en la Escuela Jurídica del Sur-Este. Actualmente, es Director Nacional de Asuntos Jurídicos de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) y Secretario de Asuntos Jurídicos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaria de Salud (SNTS).

2017 y su reforma secundaria a la *Ley Federal del Trabajo* y de la *Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado*, Reglamentaria al artículo 123 apartado "B" Constitucional; que proyecta un nuevo modelo del sindicalismo mexicano.

Nuestro objetivo primordial es analizar la antinomia que surge entre los estatutos de las agrupaciones sindicales burocráticas y la ley burocrática reformada de primero de mayo de 2019.

Por ello, el contenido está dividido en cuatro partes: La primera explica los antecedentes de la regulación del sistema jurídico burocrático en nuestro país, como hemos llegado al marco jurídico actual. En el segundo apartado se explican los alcances de la reforma constitucional en materia de justicia laboral de febrero de 2017, base de los cambios substanciales y el andamiaje del marco normativo en materia laboral de nuestro país. El tercer apartado se explican los dos tópicos centrales de la democracia y libertad sindical, para contextualizar y encontrar su regulación con las reformas señaladas. El cuarto apartado aborda las reformas a las legislaciones secundarias de la reforma constitucional; y que permea en la modificación al derecho colectivo, en materia de sindicatos. Finalmente, en el quinto apartado se realiza un análisis de los retos y la antinomia normativa para la implementación del nuevo modelo del sindicalismo en nuestro país.

I. Antecedentes

Para entender los aspectos importantes de la reforma constitucional en materia de trabajo, concretamente al artículo 123 Constitucional y las reformas a las leyes secundarias, *Ley Federal del Trabajo* y *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*, es necesario ilustrarnos con algunas circunstancias históricas y jurídicas, respecto de la evolución de nuestro sistema jurídico laboral burocrático, porque así tenemos que referirnos a él como un verdadero sistema, totalmente autónomo e independiente a pesar de que, de manera anacrónica, dependamos en la actualidad de una incongruente e inexplicable supletoriedad de la *Ley Federal del Trabajo* que viene a ser la Ley Reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional; es decir, nuestro sistema jurídico nacional burocrático, surgió y evolucionó de la misma idiosincrasia e identidad que la lucha del pueblo mexicano para desterrar grandes desigualdades jurídicas, económicas, sociales, y políticas, para los trabajadores frente al patrón más aun frente al patrón Estado.

Dentro de este contexto de grandes movimientos sociales surgen las agrupaciones de trabajadores conocidas como coaliciones, para defensa de sus intereses comunes, que

enfrentaron la lucha para salir de sistemas feudales, donde se acentuaba la explotación de los trabajadores. Conformando así alguna forma de organización que les permitiera la defensa de sus esenciales intereses personales y gremiales. A raíz de estos movimientos nacen las organizaciones sindicales de trabajadores del Estado. En la época del General Lázaro Cárdenas consiguen que se emita la primera normatividad formal para regular sus relaciones laborales. Mediante la emisión del, Estatuto Jurídico de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre de 1938[1], el cual tuvo vida efímera, pues fue abrogado por el estatuto del mismo nombre el 4 de abril de1941[2].

A la par de estos acontecimientos históricos, y de la lucha gremial, se conformó la Federación Nacional de Trabajadores del Estado, antecedente directo de la *Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado* (FSTSE), organización que bajo el concepto y principio jurídico de igualdad presionaron al Gobierno de Adolfo López Mateos a elevar a nivel constitucional la normatividad laboral burocrática, lo cual sucedió el 29 de diciembre de 1963[3], al efecto, adicionando un apartado "B" al Artículo 123 Constitucional, y quedando como apartado, "A", a la regulación laboral de los trabajadores y el patrón, como persona privada o particular.

«Dentro de este contexto de grandes movimientos sociales surgen las agrupaciones de trabajadores conocidas como coaliciones, para defensa de sus intereses comunes, que enfrentaron la lucha para salir de sistemas feudales, donde se acentuaba la explotación de los trabajadores. Conformando así alguna forma de organización que les permitiera la defensa de sus esenciales intereses personales y gremiales».

[1] Información disponible en: [http://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4443802&fecha=5/12/1938&cod_diario=18761], consultada en: 2019-12-16.

[2] Información disponible en: [http://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=187303&pagina=2&seccion=2], consultada en: 2019-12-16.

[3] Información disponible en: en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lftse/LFTSE_orig_28dic63_ima.pdf], consultada en: 2019-12-16.

Distinguiéndose cada apartado con una naturaleza jurídica diversa, es decir el Apartado "A" regulando, a las relaciones laborales entre particulares, en donde se distinguen la conjugación tripartita de factores como son *trabajo - producción capital*, regulados por su ley reglamentaria que es la *Ley Federal del Trabajo*.

Por otro lado, el apartado "B" que surge respecto de las relaciones laborales burocráticas entre el Estado equiparado como patrón y sus trabajadores a su servicio. Regulados por su ley reglamentaria, surgiendo la *Ley Federal de los Trabajadores Servicio del Estado*.

«En un Estado de Derecho, la elaboración de una ley es un proceso democrático que requiere estudio, preparación y conocimiento del entorno social, cultural y hasta económico de la comunidad a la que va dirigida la citada ley, y en algunas otras ocasiones por exigencias de actores externos a la comunidad, que obligan a un Estado a generar nueva normatividad».

El motivo esencial de la apertura y agregado del apartado "B" al artículo 123 Constitucional, se da mediante la petición de los trabajadores burócratas en su afán de tener una normatividad a nivel constitucional, y no seguir siendo considerados como ellos lo manifestaban "trabajadores de segunda" con una regulación inferior, lo cual se traduce notoriamente en la aplicación del principio de igualdad que propugna un trato igual de las personas, en este caso, con la calidad genérica de trabajadores. Así nace la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*.

II. La reforma constitucional en materia de Justicia Laboral de 2017

En un Estado de Derecho, la elaboración de una ley es un proceso democrático que requiere estudio, preparación y conocimiento del entorno social, cultural y hasta económico de la comunidad a la que va dirigida la citada ley, y en algunas otras ocasiones por exigencias de actores externos a la comunidad, que obligan a un Estado a generar nueva normatividad.

Como es el caso de lo sucedió con la reforma al artículo 123 Constitucional[4] y a sus leyes reglamentarias, se realizó un nuevo cambio de paradigma a la forma que se administra y se administrará la

[4] Información disponible en: [http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017], consultada en: 2019-12.16

justicia para los trabajadores. El 24 de febrero de 2017 la Legislatura Federal reformo el Artículo 123 de la Constitución. Si bien no es nuestro objetivo central hacer un estudio detallado de toda la reforma, es necesario visualizar los cambios substanciales y estructurales de la citada reforma de la siguiente forma:

A) *De forma sustancial*:

1. La regulación de grupos vulnerables como trabajadores domésticos, del campo, de minas y personas con discapacidad. En materia de género: la prohibición de discriminación por género, del certificado de gravidez, hostigamiento o acoso sexual.

2. Seguridad e higiene (inspecciones de trabajo y restricción o prohibición de centros de trabajo peligrosos).

3. En materia de representación colectiva se adicionan los principios de Representatividad y legitimación de los dirigentes de las organizaciones sindicales. Autorización y certeza jurídica en los contratos colectivos. Que son las primeras implicaciones de la democracia y libertad sindical en el ordenamiento constitucional.

B) *De forma estructural*:

1. La función conciliadora de forma prejudicial por medio del Centro de Conciliación y Registro como órgano descentralizado de la administración federal o local según corresponda, al momento de escribir este artículo ya fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, —emitido el 5 de enero del 2020—, la ley que crea al Centro Federal de Conciliación y Registro Sindical[5] (solo aplica para el apartado "A" del artículo 123 Constitucional). Puntualizando que el registro de los sindicatos del apartado "B" se seguirá llevando ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en su función administrativa y registral[6].

2. Cambio de jurisdicción para los conflictos que surjan de los trabajadores regulados por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional; y esta se resolverá por medio de por los Poderes Judiciales tanto Federal o Estatal, según corresponda, desapareciendo la Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local. Aclarando que, los conflictos laborales de los trabajadores del apartado "B" del artículo 123 Constitucional e *intersindicales*[7] se continuarán resolviendo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En esta línea temática se dio la trasformación de la justicia laboral en nuestro país para los trabajadores que sean regulados bajo la legislación del

[5] Información disponible en: [http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583502&fecha=06/01/2020], consultada en: 2020-01-06.

[6] Artículo 124 de la *Ley Burocrática*.

[7] *Ídem.*

apartado "A". Con retos para la implementación en los dos niveles de gobierno Federal y Estatal para la materialización y efectividad de los puntos señalados. Por ello, tras un periodo de *vacatio legis*, a esta reforma se complementó por medio de la adecuación a las legislaciones reglamentarias del artículo 123 constitucional.

«…el término democracia es la facultad a designar la forma de gobierno en la que el poder político es ejercido por el pueblo». Dentro del sindicalismo «un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, organizado para la realización de un fin: justicia al trabajo». Ambos conceptos provienen de diversas áreas de las ciencias sociales, pero con un común denominador que lo es el movimiento social».

III. La democracia y libertad sindical

El objeto de este estudio se centra en analizar la *democracia sindical*[8] y *libertad sindical*. Tópicos paradigmáticos con muchos retos para su implementación, por lo tanto, en forma analítica debemos separar el estudio de estos dos grandes conceptos.

Respecto del primero que es el de democracia sindical, «el término democracia es la facultad a designar la forma de gobierno en la que el poder político es ejercido por el pueblo»[9]. Dentro del sindicalismo «un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, organizado para la realización de un fin: justicia al trabajo»[10]. Ambos conceptos provienen de diversas áreas de las ciencias sociales, pero con un común denominador que lo es el movimiento social.

La democracia sindical, tiene su núcleo en la forma de gobierno en las representaciones sindicales para con sus agremiados. No perdamos de vista que los alcances que puede tener la

[8] Por democracia sindical debe entenderse, *latu sensu*, una forma de gobierno que garantiza la decisión última, al órgano representativo de la asociación profesional, y que la acción sindical descansa en el derecho de opción de cada individuo a afiliarse o no, y a entrar o salir del sindicato, sin óbice para su libertad de trabajo. *Cfr.* ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Editorial Driskill, Buenos Aires 1979, t. VI, p. 716.

[9] *Cfr.* BOBBIO, Norberto, *Estado Gobierno y Sociedad*, trad. José F. Fernández Santillán, Fondo de Cultura Económica, México 1989, p. 188.

[10] *Cfr.* CUEVA DE LA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, tercera edición, Porrúa, México 1984, T. II, p. 251-252.

democracia sindical, con objetivos, función, finalidad del sindicato, ya que éste persigue el bien común, así como un equilibrio entre los trabajadores y sus dirigencias en relación con el patrón; pero la democracia sindical tiene una dimensión en la organización interna, rendición de cuentas, participación directa, acceso la información del sindicato, respeto de los derechos, garantías y libertades reconocidas en los estatutos. Elementos que trascienden en la inserción en el sindicalismo mexicano.

PARA CABALLERO MUÑOZ la democracia sindical «es parte de la libertad colectiva de representación y comprende a la asamblea órgano supremo, derecho a voz y a voto, directorio orgánico ejecutivo, garantías procesales de elección, censura y vacancia»[11]. De igual forma para FUENTES MUÑOZ[12] comprende parte de la libertad sindical *colectiva*, pero en otros aspectos son antagónicos. Pues, la democracia sindical es parte de la libertad individual del trabajador de pertenecer o no a un sindicato, por medio del voto libre, directo y secreto; para algunos autores, puede debilitar la libertar sindical colectiva.

Por lo que respecta a la *libertad sindical* se toma como un elemento de la democracia sindical; pues la primera se centra en las prerrogativas de los trabajadores de formar, pertenecer o abstenerse de formar parte de un sindicato. Por ello, la libertad individual del trabajador se vuelve colectiva cuando pertenece a esa representación sindical; y tiene que cumplir con el fin de proteger y vigilar la reacción obrero patronal en la fuente de trabajo.

IV. La reforma reglamentaria en materia de Democracia y Libertad Sindical de primero de mayo de 2019

Para concretarse la reforma constitucional de 24 de febrero de 2017; el primero de mayo, el Congreso de la Unión(por medio de su Cámara de Diputados) reformó la *Ley Federal del Trabajo* Reglamentaria del apartado "A", del Artículo 123 Constitucional[13] y la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*[14]. Siguiendo los ejes

[11] *Cfr.* CABALLERO MUÑOZ, Rodolfo, *Derecho Colectivo del Trabajo*, DER Ediciones, Santiago de Chile 2018, p. 39-45.

[12] *Cfr.* LARIOS DÍAZ, Enrique, CHÁVEZ OROZCO, Gilberto y/otros, *La reforma Laboral de 2019 a debate*, Tirant lo Blanch, Ciudad de México 2019, p. 152-155.

[13] Se debe tomar en cuenta que son diversas las disipaciones que se reformaron y adicionaron. Información disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019], consultada en: 2020-01-06.

[14] Información disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559131&fecha=01/05/2019&print=true], consultada en: 2019-12-16.

sustanciales, de la reforma Constitucional; se insertan la *democracia* y *libertad sindical*; señala nuevos requisitos para los sindicatos y para los juzgadores para reinterpretar instituciones del derecho colectivo, pues cambia la forma de elegir a sus representantes y respalda a los trabajadores su potestad de pertenecer o no a un sindicato.

La *Democracia y Libertad Sindical* insertada en la reforma, al igual que el de administración de justicia, viene a crear un nuevo paradigma en el mundo del sindicalismo en México. En la actualidad la mayoría de los sindicatos en sus estatutos contemplan la figura del delegado, como forma de representación de los trabajadores, reflejando la voluntad por ese conducto del trabajador, considerada una forma "administrativa ágil" al interior de los sindicatos; para poder llevar a cabo sus acuerdos, renovar su dirigencia o hacer una reforma estatuaria. Situación que, por lo práctico que esto resultaba, se aplicó al interior de la mayoría de los estatutos de los sindicatos, siendo muy acertado para aquellos que cuentan con agremiados en toda la república; o que, por el gran número de sus integrantes resultaba casi imposible tomar la opinión en forma personal de sus afiliados. Con la reforma esto cambió radicalmente, porque ahora la ley exige que en los estatutos de los sindicatos se contemple siempre la opinión de *forma personal y directa de los trabajadores* en todas las tomas de decisión dentro del sindicato.

«Por lo que respecta a la libertad sindical se toma como un elemento de la democracia sindical; pues la primera se centra en las prerrogativas de los trabajadores de formar, pertenecer o abstenerse de formar parte de un sindicato. Por ello, la libertad individual del trabajador se vuelve colectiva cuando pertenece a esa representación sindical; y tiene que cumplir con el fin de proteger y vigilar la reacción obrero patronal en la fuente de trabajo».

La reforma citada impone a los sindicatos del apartado "A", la obligación que en un plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor de la ley (1° de mayo del 2020), deberán de adaptar sus procedimientos de consulta a sus agremiados para la formación o revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo, conforme a lo que disponen los artículos 390 Bis y 390 Ter de la *Ley Federal del Trabajo*, que determina la solicitud de celebración del contrato,

asimismo, es necesario que el sindicato obtenga una constancia de representatividad; para que el registro de dicho contrato colectivo sea aprobado por la mayoría de sus agremiados, procedimiento que se llevará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, institución creada a partir de la reforma constitucional.

Cabe resaltar que la libertad sindical ya se había planteado en criterios de la Suprema Corte de justicia de nuestro país, tomando en cuenta que es un derecho de todos los trabajadores, y se comprende como: «**1.** Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; **2.** Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y **3.** La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación»[15]. Interpretación que permitió la eliminación de leyes o normas jurídicas que contradecían esta garantía social, principalmente en los sindicatos burócratas[16]. Ahora los criterios señalados permean en la reforma a las leyes secundarias del artículo 123 constitucional.

En la actualidad los ordenamientos internacionales e internos, señalan la libertad sindical como un derecho de los trabajadores, para su organización frente al Estado, con la finalidad de imponer la igualdad jurídica en las formas y condiciones de trabajo, sobre las cuales se van a regir los integrantes y representantes de los sindicatos. Es por ello, que en el ordenamiento

[15] Tesis P./J. 43/99, de la Novena Época, sostenida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 5, mayo de 1999, Tomo IX, del SJF y su Gaceta, el número de registro 193868, bajo el rubro: «SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL».

[16] *Cfr*. P. I/97, de la Novena Época, sostenida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 118, enero de 1997, Tomo V, del SJF y su Gaceta, el número de registro 4113, bajo el rubro: «SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTÍCULO 76 DE LA LEY PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "B", FRACCIÓN X»; Tesis 2a. LVII/2005, de la Novena Época, sostenida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 238, junio de 2005, Tomo XXI, del SJF y su Gaceta, el número de registro 178186, bajo el rubro: «LIBERTAD SINDICAL. LOS ARTÍCULOS 78 Y 84 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO CONTRAVIENEN ESE PRINCIPIO, CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL».

jurídico mexicano tuvo que ajustar los procedimientos de elección de los que serán representantes sindicales y su duración, adicional a la exigencia internacional para la firma del "T-MEC[17] en México.

«En la actualidad los ordenamientos internacionales e internos, señalan la libertad sindical como un derecho de los trabajadores, para su organización frente al Estado, con la finalidad de imponer la igualdad jurídica en las formas y condiciones de trabajo, sobre las cuales se van a regir los integrantes y representantes de los sindicatos».

Ahora bien, volviendo a la reforma de la *Ley Federal del Trabajo*, en específico a los sindicatos; se ordena a las organizaciones sindicales adecuar sus estatutos a las disposiciones previstas en el artículo 371 fracción IX de la referida Ley a un procedimiento de elección de la directiva y de las secciones sindicales mediante un voto libre, personal, directo y secreto. Como se ha señalado los estatutos deberán cumplir con los requisitos manifestados en el artículo anterior. En virtud de que estos requisitos son esenciales para expresar la libre voluntad de los afiliados al sindicato, de incumplirse éstos, el procedimiento de elección carecerá de validez, ya sea a nivel general o seccional, según sea el caso[18].

Por lo que respecta a su iniciación de vigencia en el apartado "A" del artículo 123 constitucional, señala el artículo vigésimo tercero transitorio de la citada reforma, disponen de un plazo de doscientos cuarenta días a partir de la entrada en vigor de la ley. Plazo que fenece el 28 de diciembre del año 2019. Esto es que para el 2020, los sindicatos del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, ya no podrán elegir a sus dirigencias mediante *Delegados*, es por esa razón que, en la Ley reformada, concretamente en el vigésimo tercer transitorio les concede el plazo de doscientos cuarenta días, para así, no conculcar garantías de los sindicatos, y hacer realidad su democracia sindical, esto con la clara finalidad de que las dirigencias sindicales se encuentren verdaderamente legitimadas con voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores afiliados.

---

[17] Información disponible en [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465881/T-MEC_Protocolo.pdf], consultada en: 2019-12-16.

[18] *Ley Federal del Trabajo*, disponible en[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf] consultada en: 2019-12-16.

De igual forma el primero de mayo de 2019, se reformo la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado* reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional[19]. Obligando a modificar sus estatutos, a los señalados Sindicatos de Trabajadores Burocráticos, en materia de democracia y libertad sindical. Concretamente el artículo 69 de la citada ley se plasmó la obligación a los sindicatos burocráticos, a que la elección de sus directivas sindicales, se hará mediante voto personal, libre, directo y secreto de los afiliados, previa convocatoria que se emitirá con una anticipación no menor a quince días y que se difundirá entre todos sus miembros. Asimismo, dispone que las elecciones que no cumplan estos requisitos serán nulas, pues se impone a esos sindicatos la obligación de que sus dirigencias sean electas en el mismo sentido que los del Apartado "A", esto es con el voto personal, libre, directo y secreto de sus afiliados. Modificación que está vigente a partir del dos mayo de 2019, pero en este caso, la citada reforma entró en vigor al día después de su publicación, por lo que los sindicatos desde esa fecha se encuentran bajo el imperio de ese artículo.

V. Los retos en el nuevo modelo sindical burócrata en México

Como se ha plasmado en la reforma de las leyes federal del trabajo y de los trabajadores al servicio del Estado, los objetivos en materia de sindicalismo mexicano es lograr una democracia y libertad sindical. Por exigencias internas y factores de la economía y política internacional, se ha cambiado la legislación laboral mexicana y ahora continúa el reto para las autoridades del trabajo, órganos jurisdiccionales, sindicatos y abogados con la finalidad de poder materializar y hacer efectiva la reforma.

«…en la reforma de las leyes federal del trabajo y de los trabajadores al servicio del Estado, los objetivos en materia de sindicalismo mexicano es lograr una democracia y libertad sindical. Por exigencias internas y factores de la economía y política internacional, se ha cambiado la legislación laboral mexicana y ahora continúa el reto para las autoridades del trabajo, órganos jurisdiccionales, sindicatos y abogados con la finalidad de poder materializar y hacer efectiva la reforma».

[19] Disponible en [https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559131&fecha=01/05/2019&print=true] consultada en: 2019-12-16.

Se pueden visualizar y resaltar dos problemáticas a enfrentar. La primera, en un ámbito normativo; por la contradicción que surge por la iniciación, aplicación y vigencia a la reforma a la ley burocrática. La segunda, en el ámbito de aplicación de la reforma, en específico al interior de los sindicatos para que puedan implementar el voto libre, personal, directo y secreto de todos sus agremiados, esto implica la obligación de reformar sus estatutos, que no se expresa en la reforma, pero que sí se interpreta.

Después de una interpretación integral se visualiza, en el ámbito normativo, una contradicción en materia de democracia sindical, pues en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, aprobado por el Senado de la República y publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 16 de octubre de 1950 por nuestro país[20]; donde se establece que los sindicatos podrán libremente redactar sus propios estatutos y sus reglamentos administrativos, elegir libremente a sus representantes (artículo 3 del Convenio); y hace una restricción a las autoridades públicas de abstenerse de toda intervención del ejercicio legal de los sindicatos; en particular a la legislación nacional de cada país tendrá la obligación de respetar las garantías establecidas en el convenio (artículo 8 del Convenio). Por lo tanto, la reforma a la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*, en específico con la obligación de modificar los estatutos de los sindicatos para la adecuación de la elección de la directiva sindical, mediante voto, personal, libre, directo y secreto (artículo 371fraccion IX y 371 bis, de la LFT y 69 LFTS).

Con base en base en los criterios de la Corte con esta reforma e imposición de obligación de los sindicatos, se visualiza una injerencia de las autoridades legislativas, al imponer una forma de gobierno al interior de los sindicatos que es que su elección debe de ser mediante un voto libre, personal y secreto enarbolando en una "bandera de democracia sindical" la intervención en la redacción del contenido de los estatutos. En una interpretación simple se diría que es un requisito de forma que deben de tener los estatutos, y un requisito de legalidad; sin embargo, la norma internacional es imperante al impedir la intromisión de la autoridad legislativa en la libertad de los trabajadores de redactar sus estatutos y que con base en la relevancia de jerarquía de la norma internacional —que dicho sea de paso— sí es un Tratado Internacional ratificado por el Senado, se estaría

[20] Información disponible en: [https://stcs.senado.gob.mx/docs/11.pdf], consultada en: 2020-01-09.

valorando a nivel de la Constitución por encima de las leyes federales o generales según sea el caso.

«Con base en base en los criterios de la Corte con esta reforma e imposición de obligación de los sindicatos, se visualiza una injerencia de las autoridades legislativas, al imponer una forma de gobierno al interior de los sindicatos que es que su elección debe de ser mediante un voto libre, personal y secreto enarbolando en una "bandera de democracia sindical" la intervención en la redacción del contenido de los estatutos».

Ahora bien, hasta aquí lo comentado, surge una problemática para los sindicatos, en especial de apartado "B", ya que por un lado tienen la obligación de acuerdo a la legislación internacional de acatar y respetar sus estatutos; y con base en la reforma, la obligación de respetar y acatar la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*, como ya se dijo, la citada reforma técnica, formalmente se convierte en una intromisión en la vida interna de los sindicatos, según se desprende en la siguiente Tesis «SINDICATOS. EL ARTÍCULO 75 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO QUE **PROHÍBE LA REELECCIÓN DE SUS DIRIGENTES, CONTRAVIENE LA LIBERTAD SINDICAL** QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL»[21] (**énfasis añadido**). Ello al obligar en el artículo 75 de la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado "la prohibición de todo acto de reelección dentro de los sindicatos"*[22], **pues interviene en la vida y organización interna de los sindicatos, e impide el ejercicio del derecho de los agremiados para que elijan libremente a sus representantes y de forma efectiva e independiente en defensa de los**

[21] Tesis P. CXXVII/2000, de la Novena Época, sostenida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 150, agosto de 2000, Tomo XII, del SJF y su Gaceta, el número de registro 6606, bajo el rubro: «SINDICATOS. EL ARTÍCULO 75 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO QUE PROHÍBE LA REELECCIÓN DE SUS DIRIGENTES, CONTRAVIENE LA LIBERTAD SINDICAL QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL».

[22] *Ídem.*

intereses de los trabajadores. Caso, que reitera el respeto por parte de la legislación laboral a una abstinencia de hacer prohibiciones al contenido de los estatutos y su organización interna de los sindicatos (énfasis añadido).

Ahora, en cuanto a la aplicación de la reforma laboral burocrática en materia de democracia y libertad sindical, en los sindicatos burocráticos se puede identificar una omisión o falta de previsibilidad; de dar un tiempo prudente para la vigencia de la reforma a la ley burocrática, afecta directamente a los sindicatos para implementar la citada reforma al haberse hecho muy apresurada y no conceder término alguno a los sindicatos burocráticos, para que adecuen sus estatutos a las nuevas disposiciones. La reforma a la ley burocrática contiene un solo artículo transitorio, que se refiere a la entrada en vigor de la citada ley, y esto es, al día siguiente de su publicación, es decir, el dos de mayo 2019, donde se produce una clara problemática por la temporalidad jurídica de la ley.

Luego entonces los Magistrados del Pleno del Tribunal ante esta falta de disposición expresa, o lineamientos para saber qué hacer con aquellos sindicatos que todavía realizan sus actos sindicales, ya sea de elección, reforma estatutaria o de cualquier otra índole conforme a sus estatutos, con la figura de delegados, no obstante se encuentra vigente la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*, concretamente en su artículo 69 que dispone que el voto debe ser personal, libre y secreto y directo; ya que en la actualidad la citada autoridad ha incurrido en una contradicción en sus criterios ya que en su actuar cita muy diversos criterios sobre el mismo tema, esto es concretamente sobre el voto libre, personal, secreto y directo. Así lo apreciamos en los siguientes acuerdos que recayeron en los: expediente R.S. 3/04 del Sindicato Independiente de Empleados de Servicios a la Navegación en el Espacio Aéreo Mexicano; Expediente R. S. 24/39 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Solo como ejemplo me atrevo a señalar dos casos en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; en los que se acredita la toma de posición contradictoria para la aplicación de la reforma en materia de democracia sindical. Uno aplicando la reforma de forma literal; y la segunda con una interpretación conforme a los estatutos no aplicando la señalada reforma. Ambas son criterios contradictorios a pesar de estar vigente la reforma. De forma descriptiva el contenido se abrevia de la siguiente forma:

a. El primer acuerdo en el expediente R.S. 3/04 del Sindicato Independiente de Empleados de Servicios a la Navegación en el Espacio Aéreo

Mexicano[23]. Mediante una Asamblea Nacional Ordinaria, llevaron a cabo su evento sindical con la figura de delegados, por así disponer sus estatutos. Solicitan al Pleno del Tribunal la toma de nota de la renovación de los integrantes del Comité Ejecutivo Nacional, para el periodo 2019-2025, expidiendo el citado Tribunal la toma de nota solicitada, fundándose para ello, en los artículos 72, fracción II, 77, fracción II, de la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*, concatenado con el 364 bis y 371 de la *Ley Federal del Trabajo* de aplicación supletoria a la ley de la materia, por disposición expresa de su artículo 11, así como el numeral 7, del Estatuto del Sindicato en solicitud; y motiva bajos los argumentos de respetar la libertad sindical, al ser realizado mediante una asamblea ejecutiva ordinaria del sindicato y cumpliendo con las formalidades de la convocatoria.

Para evidenciar lo hasta aquí dicho, nos referimos a un segundo acuerdo emitido por la autoridad registral como se refiere a continuación:

b. Expediente R. S. 24/39 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social[24] mediante acto sindical el Congreso Nacional Extraordinario solicita la aprobación del informe de labores y la ampliación del período de gestión de los integrantes del Comité Ejecutivo Nacional. El Pleno del Tribunal acuerda no ha lugar a tomar nota de lo solicitado por el Congreso Extraordinario del Sindicato; negativa que funda con los artículos 72, fracción II, y 77, fracción II, de la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado* y el 371 de la *Ley Federal del Trabajo* de aplicación supletoria; y motiva bajo los razonamientos de que no cumple con las obligaciones de la reforma de mayo de 2019 y al estar con un tiempo suficiente el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato para realizar las adecuaciones a la ley en referencia.

En ambos casos se solicita la ampliación de gestión de los Comités Ejecutivos de los Sindicatos. Acuerdos donde el Pleno del Tribunal no está totalmente definido, pues en el

[23] Información disponible en: [http://www.tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/81/1/images/b12nov19.pdf], consultada en: 2020-01-09.

[24] Información disponible en: [http://www.tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/81/1/images/b03Dic19-2.pdf], consultada en: 2020-01-09.

primero otorga al Sindicato de Controladores Aéreos, la toma de nota, tomando cuestiones de formalidad de su convocatoria y sus estatutos para su congreso y los acuerdos que se tomaron durante ella, el evento se realizó con la figura de "delegados" no obstante ya se encontraba vigente la reforma a la Ley.

«… el último reto que se puede visualizar de esta reforma es para los grandes sindicatos burocráticos para implementar un voto personal, libre, directo y secreto de los afiliados. Principalmente en el Sindicato de los Trabajadores de Maestros, Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Secretaría de Salud, Sindicato Único de los Trabajadores de la Ciudad de México; Sindicato de los Trabajadores del ISSSTE por señalar algunos; agrupaciones que manejan el mayor número de agremiados».

Ahora, lo acordado al segundo evento referente al Sindicato de la Secretaría del Trabajo, asume un criterio de aplicación estricta de la reforma; y deja de lado criterios formales de la convocatoria y sus estatutos para la ampliación del Comité y lo acordado en dicha asamblea. Esto es, del acuerdo se desprende que por haberlo hecho con delegados y estar vigente la ley, voto personal, directo, libre y secreto no se tomó nota.

Finalmente, el último reto que se puede visualizar de esta reforma es para los grandes sindicatos burocráticos para implementar un voto personal, libre, directo y secreto de los afiliados. Principalmente en el Sindicato de los Trabajadores de Maestros, Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Secretaría de Salud, Sindicato Único de los Trabajadores de la Ciudad de México; Sindicato de los Trabajadores del ISSSTE por señalar algunos; agrupaciones que manejan el mayor número de agremiados. Desafío para todas las autoridades del trabajo vigilar estas acciones de los sindicatos en implementar esta reforma, pues las autoridades jurisdiccionales, en este caso el Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje realizará una función como el "Instituto Nacional Electoral" y el "Tribunal Electoral" que vigilarán y calificarán las votaciones en los sindicatos para otorgar la toma de nota, no puede abstraerse el citado Tribunal de esa función inmensa de

vigilar y calificar los procesos electorales de los Sindicatos, situación que se antoja complicada, ya que es más que evidente que no se cuenta con recursos y personal suficiente para tal encomienda. No dejando de lado, la finalidad de la reforma, que es la de democratizar los procesos de las organizaciones sindicales para erradicar los vicios que se han incurrido, esperando que, las acciones sean benéficas para los trabajadores y las instituciones donde laboran.

Conclusiones

El Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene un gran desafío ante una antinomia Jurídica, en este caso, dos normas que se encuentran en contradicción, una la de aplicar literal la reforma a la ley, esto es que, desde el dos de mayo de 2019, se encuentra en vigencia la ley y por lo consiguiente negar o determinar nulo cualquier procedimiento de cambio de dirigencia que no se realice bajo el voto libre personal y directo y secreto.

La otra es que el Pleno del Tribunal tendrá que respetar la organización interna de los sindicatos burocráticos consagrada en sus estatutos, que obligan a todos los agremiados y sus dirigencias a que sus cambios de directivas sean bajo el esquema de delegados. Si concatenamos esta obligación de los sindicatos a lo que señala el convenio **87 de la, Organización Internacional del Trabajo, y el Artículo 364 Bis de la Ley Federal del Trabajo** de Aplicación supletoria, —que señala entre otras— la obligación de la autoridad registral que deberán observar los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical así también, en materia de registro y actualización sindical**, la voluntad de los trabajadores y el interés colectivo prevalecerán sobre aspectos de orden formal**. Por lo **que** deberá de tomar nota de los cambios de directivas de los sindicatos aun cuando no se realice bajo el voto libre personal y secreto de sus integrantes, ya que, de no ser así, no se cumpliría con la obligación de acatar sus estatutos**.**

«…se percibe una problemática técnica y material de la autoridad registral, ya que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no cuenta con los recursos económicos, humanos y materiales para cumplir con su obligación de vigilar los procesos electorales de los sindicatos para así cumplir literalmente con lo que señala la ley; y cumplir con los objetivos de la reforma».

También se percibe una problemática técnica y material de la autoridad registral, ya que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no cuenta con los recursos económicos, humanos y materiales para cumplir con su obligación de vigilar los procesos electorales de los sindicatos para así cumplir literalmente con lo que señala la ley; y cumplir con los objetivos de la reforma.

Gran reto surge para los sindicatos, el de adecuar sus estatutos a la reforma de la ley; y estar concordancia con la reforma se vuelve titánica para los grandes sindicatos que tienen agremiados en todo el país o que por el gran número de su padrón se dificulta el llevar a cabo el voto personal, libre, directo y secreto de sus agremiados.

Se recomienda a los sindicatos que adecuen su ordenamiento interno el estatuto, para estar en concordancia con la ley y no someterse a un juicio de garantías contra el Pleno de Tribunal, en caso de negativa de toma de nota, si la elección de las dirigencias no se realizó con voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores afiliados.

La democracia y libertad sindical que se pretende con esta reforma, no nos garantiza que, con el voto personal, directo, libre y secreto, lleguen a dirigir las personas más idóneas, ni los más capacitados o que con las mismas se libren de todos los vicios que se señala al sindicalismo contemporáneo.

Finalmente, el Tribunal tendrá que emitir un criterio uniforme en sus acuerdos, para que así los sindicatos tomen las determinaciones jurídicas aceptando o repeliendo las que consideren contrarias a sus intereses o acatar literalmente el citado criterio.

Fuentes consultadas

Bibliografía

AVANTE JUÁREZ, Rafael Adrián, *La reforma laboral*, Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México 2017.

BOBBIO, Norberto, *Estado Gobierno y Sociedad*, trad. José F. Fernández Santillán, Fondo de Cultura Económica, México 1989.

LARIOS DÍAZ, Enrique, CHÁVEZ OROZCO, Gilberto y/otros, *La reforma Laboral de 2019 a debate*, Tirant lo Blanch, Ciudad de México 2019.

CABALLERO MUÑOZ, Rodolfo, *Derecho Colectivo del Trabajo*, DER Ediciones, Santiago de Chile 2018.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Editorial Driskill, Buenos Aires 1979, t. VI.

Legislación Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Tesis 2a. LVII/2005, de la Novena Época, sostenida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 238, junio de 2005, Tomo

XXI, del SJF y su Gaceta, el número de registro 178186, bajo el rubro: «LIBERTAD SINDICAL. LOS ARTÍCULOS 78 Y 84 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO CONTRAVIENEN ESE PRINCIPIO, CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL».

Tesis P. CXXVII/2000, de la Novena Época, sostenida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 150, agosto de 2000, Tomo XII, del SJF y su Gaceta, el número de registro 6606, bajo el rubro: «SINDICATOS. EL ARTÍCULO 75 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO QUE PROHÍBE LA REELECCIÓN DE SUS DIRIGENTES, CONTRAVIENE LA LIBERTAD SINDICAL QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL».

Tesis P./J. 43/99, de la Novena Época, sostenida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 5, mayo de 1999, Tomo IX, del SJF y su Gaceta, el número de registro 193868, bajo el rubro: «SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL».

P. I/97, de la Novena Época, sostenida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 118, enero de 1997, Tomo V, del SJF y su Gaceta, el número de registro 4113, bajo el rubro: «SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTÍCULO 76 DE LA LEY PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "B", FRACCIÓN X».

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

C087 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Protocolo por el que se sustituye el Tratado De Libre Comercio de América del Norte por el Tratado entre los Estados Unidos de América, los Estados Unidos Mexicanos y Canadá.

ASPECTOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN LA REFORMA LABORAL: LA CONTRATACIÓN Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Porfirio MARQUET GUERRERO*

SUMARIO: Introducción. **I.** La Reforma Constitucional de 2017 en materia de Justicia Laboral; **II.** La Reforma Legal de 2019 en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva; **III.** La Reforma Laboral en relación a la Negociación y a la Contratación Colectiva; Conclusiones; Fuentes consultadas.

Introducción

Lo que actualmente de manera coloquial se conoce como *Reforma Laboral*, tiene un carácter complejo y requiere de una explicación preliminar.

En efecto, la complejidad de la expresión *Reforma Laboral* deriva en primer término, de que comprende tanto la reforma constitucional de 2017, denominada "en materia de Justicia Laboral", como la reforma legal de 2019, referida en el respectivo Decreto como "en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva", es decir, se trata propiamente de dos importantes reformas, una constitucional y otra legal; adicionalmente en ambas se regulan ejes temáticos diferentes: la libertad sindical, la negociación y la contratación colectiva, así como la justicia laboral.

En segundo lugar, la complejidad de la *Reforma Laboral,* también tiene relación con la circunstancia de que no solo se ocupa de la normatividad laboral en sentido estricto, sino que se ha extendido a modificar normas de otras disciplinas; en el caso de la *Reforma Constitucional* de 2017, no solo se modificó el artículo 123 que es el precepto fundamental y emblemático respecto del Derecho del Trabajo, sino que también significó modificar el artículo 107 del mismo ordenamiento; con relación a la *Reforma Legal de 2019* ya mencionada, el Decreto respectivo alude a reformas, adiciones y derogaciones de 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*

---

* Licenciatura y Doctorado en *Derecho* por la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Profesor de Carrera de Tiempo Completo por Oposición en el Área de Derecho Social, Director del Seminario de Derecho del Trabajo y Profesor Definitivo por Oposición de las asignaturas Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo, Derecho Procesal del Trabajo y Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la UNAM. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

Pública, de la *Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores*, así como de la *Ley del Seguro Social*, sin perjuicio de que aún queda pendiente la expedición de nuevos ordenamientos y otras reformas más a las mismas leyes ya mencionadas y a algunas otras, lo que los órganos legislativos federal y de cada una de las entidades federativas deberán llevar a cabo en los próximos meses e incluso años.

En tercer lugar, la complejidad comentada es todavía más evidente si se considera también la necesaria implementación en los ámbitos administrativo y material de la propia *Reforma,* sin la cual sus objetivos quedarían frustrados.

Un cuarto aspecto de complejidad de esta *Reforma* se relaciona con factores externos que han sido determinantes desde la gestación misma de la *Reforma Laboral,* de los cuales destacan las negociaciones en las que México participó con el interés de integrarse y formar parte del Acuerdo Internacional conocido como Transpacífico, las que se llevaron a cabo con anterioridad de que se propusiera la *Reforma Constitucional* de 2017. También ha influido la actividad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en especial dos de sus *Convenios Fundamentales,* el 87 sobre Libertad Sindical que México ratificó desde 1951 y el 98 sobre libertad de sindicación y negociación colectiva, el cual fue ratificado por México hasta septiembre de 2018, es decir, sesenta y nueve años después de su aprobación por la Conferencia General de la OIT, pero que fue tomado en cuenta de manera importante en la redacción de la *Reforma Legal* de 2019. Otro factor externo ha sido la negociación relativa al que ahora se conoce como Tratado Estados Unidos de América, México y Canadá (TEMEC) y su Anexo 23-A, que se pretende sustituya al Tratado de Libre Comercio TLC) celebrado en 1994, el cual ha influido en el proceso de implementación de la *Reforma Laboral,* tanto en ocasión a su ratificación por el Estado Mexicano el 19 de junio de 2019, como posteriormente como consecuencia de planteamientos formulados por legisladores de los Estados Unidos de América, particularmente representativos del Partido Demócrata en la Cámara de Representes de dicho país y que provocaron que México acordara algunos importantes ajustes a su contenido original[1].

En este orden de ideas, en este ensayo se pretende analizar el tema específico de la *Negociación y Contratación Colectiva en la Reforma Laboral,* por medio de consideraciones que van de lo general a lo particular, es decir, abordando primero el contenido de la *Reforma Constitucional de 2017,*

[1] Se pueden consultar algunos antecedentes importantes en: MONREAL ÁVILA, Ricardo, *El nuevo sistema de justicia laboral*, Editorial Porrúa, México 2019.

posteriormente el contenido genérico de la *Reforma Legal de 2019*, para acto continuo ocuparnos de la regulación específica de la *Negociación y de la Contratación Colectiva*, aspecto respecto del cual se ha generado la expedición de otros instrumentos jurídicos secundarios adicionales, que podrían ser considerados como complementarios de la *Reforma Laboral*, relacionados principalmente con su implementación.

I. La Reforma Constitucional de 2017 en materia de Justicia Laboral

El antecedente inmediato de la *Reforma Constitucional en materia de Justicia Laboral* lo es la Iniciativa presentada el 28 de abril de 2016 ante el Senado de la República por el entonces Titular del Poder Ejecutivo Federal, Enrique Peña Nieto, cuyo contenido básicamente coincide con el texto definitivo que sería publicado en el Diario Oficial de la Federación de 24 de febrero de 2017 y que ha sido considerada como positiva por la actual Administración Pública, encabezada por el Presidente Andrés Manuel López Obrador, lo cual significa que independientemente de cómo se califique esta Reforma desde el punto de vista ideológico o político, finalmente es el resultado de un proceso normativo que se inicia en una administración, que continúa y se implementará en otra, lo que en buena medida se explica por la ya comentada influencia de factores externos de carácter internacional y recientemente en gran medida, por el evidente interés del Estado mexicano de que los Estados Unidos de América ratifique el Tratado comercial que pretende sustituir al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) celebrado y vigente a partir de 1994.

«El antecedente inmediato de la Reforma Constitucional en materia de Justicia Laboral lo es la Iniciativa presentada el 28 de abril de 2016 ante el Senado de la República por el entonces Titular del Poder Ejecutivo Federal, Enrique Peña Nieto, cuyo contenido básicamente coincide con el texto definitivo que sería publicado en el Diario Oficial de la Federación de 24 de febrero de 2017 y que ha sido considerada como positiva por la actual Administración Pública, encabezada por el Presidente Andrés Manuel López Obrador, lo cual significa que independientemente de cómo se califique esta Reforma desde el punto de vista ideológico o político, finalmente es el resultado de un proceso normativo que se inicia en una administración, que continúa y se implementará en otra…».

En efecto, del texto tanto de la Iniciativa antes mencionada como de la Reforma Constitucional aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación de 24 de febrero de 2017, se observa que su contenido desarrolla básicamente los ejes temáticos siguientes:

- ***Judicialización de la justicia laboral***. Este principio se expresa en la reforma constitucional de 2017 al artículo 123, apartado "A", fracción XX, en la parte en la que se dice: «La resolución de las diferencias o conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, …» en vez del texto anterior que desde la versión original de 1917 establecía: «Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno». Sin que en este ensayo se analicen en detalle los argumentos que motivaron esta enmienda constitucional, básicamente se traduce en que la función jurisdiccional en materia de trabajo, deje de ejercerse por autoridades de integración tripartita adscritas orgánicamente al Poder Ejecutivo Federal y de las entidades federativas y se encargue a órganos también jurisdiccionales, pero adscritos orgánicamente al Poder Judicial de la Federación y de las entidades federativas.
- ***Escisión de la función conciliatoria de la jurisdiccional.*** Este principio se expresa en la separación de dichas funciones, las cuales en materia laboral estaban concentradas en las Juntas de Conciliación y Arbitraje antes citadas, para asignar la función conciliatoria a entidades autónomas tanto en el orden local a través de "Centros de Conciliación", como en el ámbito federal a cargo de un organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, reservando la función jurisdiccional a los ya mencionados tribunales laborales judiciales Este principio quedó regulado en los nuevos párrafos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo del artículo 123, apartado "A", fracción XX de la Constitución.
- ***Concentración y centralización de la función registral de los sindicatos y de los contratos colectivos de trabajo a nivel nacional.*** En el párrafo cuarto del ya citado artículo 123, apartado "A", fracción XX de la Constitución, se estableció que el mismo organismo descentralizado encargado de la función conciliatoria en el ámbito federal, le corresponderá además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados, concentrando y centralizando esta función que en el

texto legal anterior le correspondía a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el nivel federal respecto del registro de sindicatos, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje respecto del depósito de contratos colectivos de trabajo federales, así como a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de cada entidad federativa, por lo que hace al registro de los sindicatos y de los contratos colectivos de trabajo de jurisdicción local.

- ***Aseguramiento de la libertad de negociación colectiva.*** Este derecho, que anteriormente no estaba consignado en el texto constitucional, se estableció en la nueva fracción XXII Bis del mismo artículo 123, apartado "A", mediante la adopción de los principios de representatividad de los sindicatos y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

- ***Aseguramiento de la libertad sindical en sus diversas dimensiones.*** Este derecho, que estaba contemplado de manera insuficiente en el texto constitucional original, se va a garantizar mediante la adopción del voto de los trabajadores expresado en forma personal, libre y secreta, el cual se aplicará específicamente para la resolución de conflictos entre sindicatos, para la solicitud de un contrato colectivo de trabajo y para la elección de dirigentes sindicales, consignada esta adopción en el párrafo final del mismo artículo 123, apartado "A", fracción XXII Bis de la Constitución.

La adopción de estos principios en la Reforma Constitucional de 2017, que formalmente entró en vigor a partir del 25 de febrero de 2017, requieren para su aplicación efectiva, de una compleja reforma legal, así como de una implementación administrativa y material, las cuales se han llevado a cabo hasta ahora de manera parcial, principalmente mediante 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*, así como de la expedición de otros instrumentos secundarios de carácter operativo y complementario.

II. La Reforma Legal de 2019, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva

Como se ha comentado con anterioridad, la Reforma Legal de 2019, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 1º de mayo de 2019, significa el principal avance de la Reforma Laboral que se comenta, a efecto de hacer operativos los principios que se adoptaron en la Reforma Constitucional de 2017. En dicha Reforma Legal se pueden

distinguir modificaciones que obedecen a un mandato constitucional expreso y otras que se pueden considerar coyunturales, consistentes en determinaciones adicionales, sobre cuestiones laborales diversas, que los legisladores acordaron durante el mismo proceso legislativo, aunque no estuvieren relacionadas directamente con la Reforma Constitucional de 2017.

Los principales lineamientos establecidos en la citada Reforma Legal, derivados directamente de un mandato constitucional expreso, se pueden resumir en los términos siguientes:

- ***Judicialización de la Justicia Laboral.*** Esta reforma legal aún está incompleta ya que será materia de modificaciones más precisas a la *Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación* y a las 33 leyes orgánicas correlativas a cada entidad federativa, para lo cual los preceptos transitorios establecen plazos tres y cuatro años más.

- ***Ejercicio de la función conciliatoria.*** Este aspecto de la Reforma Legal también está incompleta e inconclusa, ya que requiere primero de la expedición de la *Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*, la cual fue publicada casi en el tiempo previsto en el artículo Segundo Transitorio del Decreto relativo a la Reforma Legal, en el Diario Oficial de la Federación de fecha 6 de enero de 2020, así como las consecuentes medidas de implementación material y administrativa, tanto para ejercer la función conciliatoria en el nivel federal, como la registral en el ámbito nacional. En el ámbito estatal, se requiere también la expedición de una Ley Orgánica del Centro de Conciliación Local en cada entidad federativa, para lo cual el artículo quinto transitorio del Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de 1º de mayo de 2019, establece un plazo máximo de tres años a partir de esa fecha.

«En dicha Reforma Legal se pueden distinguir modificaciones que obedecen a un mandato constitucional expreso y otras que se pueden considerar coyunturales, consistentes en determinaciones adicionales, sobre cuestiones laborales diversas, que los legisladores acordaron durante el mismo proceso legislativo, aunque no estuvieren relacionadas directamente con la Reforma Constitucional de 2017».

- ***Ejercicio de la función registral.*** La Reforma Legal de 2019 también se ocupó de la regulación de esta función, la cual fue asignada en la Reforma Constitucional de 2017 al mismo organismo público descentralizado federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, dotado de autonomía, al que también le corresponde la función conciliatoria en el ámbito federal, en los términos descritos en el párrafo anterior. Como ya se ha dicho, tanto la Reforma Constitucional de 2017 como la legal de 2019, determinaron concentrar y centralizar la función registral tanto respecto de los sindicatos como de los contratos colectivos de trabajo a nivel nacional, en un solo organismo, sustituyendo el esquema federal anterior que distribuía estas funciones entre autoridades federales, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por lo que hace a los sindicatos y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en relación con los contratos colectivos de trabajo de jurisdicción federal y las autoridades de cada entidad federativa, por medio de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje a las que correspondía en su respectivo ámbito territorial, el registro tanto de los sindicatos como de los contratos colectivos de trabajo que no fueran de carácter federal. En relación con esta función, ya se comentó que el 6 de enero de 2020, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la *Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*.

- ***Aseguramiento de la libertad sindical en sus diversos ámbitos.*** La Reforma Legal de 2019 se ocupa de este principio mediante la regulación del ejercicio del voto de los trabajadores, el cual deberá ejercerse de modo personal, libre, directo[2] y secreto, en la elección de la directiva de los sindicatos y en la solución de los conflictos entre sindicatos, básicamente para definir la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o la administración de un contrato-ley. Igualmente la Reforma Legal que se comenta, establece diversos preceptos para garantizar la democracia sindical como principio inherente a la libertad sindical, particularmente referida a la libertad individual de sindicación, que regula la situación de los trabajadores miembros del sindicato, frente a la organización colectiva, determinando básicamente, que los estatutos sindicales deben limitar los períodos

[2] El atributo "directo" respecto del voto de los trabajadores, fue incorporado en la Reforma Legal de 2019, sin que estuviere expresamente mencionado en la Reforma Constitucional de 2017, lo que ha propiciado la presentación de algunas demandas de amparo por parte de algunas organizaciones sindicales, las cuales hasta ahora están pendientes de resolverse por los Tribunales del Poder Judicial de la Federación.

de vigencia de las directivas, deben establecer la obligación de las directivas sindicales de rendir periódicamente a la asamblea cuentas sobre la administración del patrimonio sindical, así como deben considerar la proporcionalidad de género en la integración de la directiva sindical.

• ***Adecuación de los estatutos sindicales.*** El Decreto relativo a la Reforma Legal de 2019, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 1º de mayo de 2019, incluyó como artículo Vigésimo Tercero Transitorio, la determinación de que la nueva normatividad que establece en el artículo 371 de la *Ley Federal del Trabajo* en relación con la elección de las directivas sindicales mediante el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, iniciará su vigencia en un plazo de 240 días a partir de la vigencia del aludido Decreto, así como que dentro del mismo plazo los sindicatos deberán adecuar sus estatutos a las disposiciones previstas en dicho artículo y demás disposiciones aplicables de la Ley laboral.

Dicho precepto ha generado algunas dudas en cuanto a su interpretación, por una parte en lo que se refiere al plazo, ya que al no precisar si los días que se mencionan son hábiles o naturales, surge la duda sobre la fecha efectiva de vigencia, por lo que al parecer la autoridad laboral ha concedido que se entienda el plazo en días hábiles, lo que permite que algunos sindicatos que no han adecuado sus estatutos al respecto, aún puedan hacerlo; otra duda desde luego se plantea en relación a si esta disposición, incluida en un transitorio, es o no violatoria del principio de libre redacción de los estatutos sindicales y por tanto de la libertad sindical frente al Estado, que se consigna en el Convenio 87 de la OIT, ratificado por México desde 1951; una tercera duda se refiere a un posible problema de retroactividad al pretenderse su aplicación a estatutos expedidos y registrados con anterioridad a la Reforma Legal[3].

• ***Aseguramiento de la libertad de negociación colectiva, mediante la adopción de los principios de representatividad y certeza.*** Este principio, también consignado de manera un tanto ambigua en la Reforma Constitucional de 2017, se pretende hacerlo efectivo en la

[3] En virtud de que esta disposición ha sido materia de demandas de amparo de algunas organizaciones sindicales, el tema puede considerarse pendiente hasta que los Tribunales del Poder Judicial de la Federación resuelvan lo conducente. En las mismas demandas de amparo también se ha impugnado la inclusión del atributo "directo" respecto del voto de los trabajadores, como ya se comentó con anterioridad.

Reforma Legal de 2019, mediante la creación de la figura de la *Constancia de Representatividad,* por medio de la cual se trata de eliminar casos en los cuales se considera había escenarios de simulación, en virtud de los cuales algunos sindicatos afiliaban trabajadores sin su conocimiento o en todo caso sin su pleno y libre consentimiento y negociaban con los patrones contratos colectivos de trabajo cuya existencia y contenido en ocasiones era desconocido por los aludidos trabajadores.

- ***Aseguramiento de que en la celebración y revisión de los contratos colectivos de trabajo exista el pleno conocimiento y se respete el libre consentimiento de la mayoría de los trabajadores sujetos a su aplicación.*** La Reforma Legal de 2019 establece que para que un sindicato pueda solicitar la celebración de un contrato colectivo de trabajo con un patrón, deberá obtener previamente la ya mencionada *Constancia de Representatividad* ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Por otra parte, también se establece en dicha reforma legal, que para que los convenios de revisión de los contratos colectivos de trabajo puedan registrarse (depositarse se decía anteriormente) ante la misma autoridad citada, deben ser sometidos a la consulta y a la aprobación de la mayoría de los trabajadores sujetos de aplicación de dicho instrumento normativo.

- ***Legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo***. El Decreto relativo a la Reforma Legal de 2019, incluyó como artículo Décimo Primero Transitorio, el señalamiento de que:

> *«El Decreto relativo a la Reforma Legal de 2019, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 1o de mayo de 2019, incluyó como artículo Vigésimo Tercero Transitorio, la determinación de que la nueva normatividad que establece en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo en relación con la elección de las directivas sindicales mediante el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, iniciará su vigencia en un plazo de 240 días a partir de la vigencia del aludido Decreto…».*

> Con el fin de cumplir el mandato del artículo 123, apartado A, fracción XVIII, segundo párrafo y XX Bis[4] de la Constitución y los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano[5], los contratos colectivos de trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de este Decreto.

A reserva de comentarlo de nuevo más adelante, cabe señalar que este precepto también ha generado polémica al cuestionarse un supuesto problema de retroactividad, al referirse a actos jurídicos celebrados con anterioridad a la Reforma Legal.

La Reforma Legal de 2019 también incluyó modificaciones normativas, particularmente en la *Ley Federal del Trabajo*, que pueden considerarse coyunturales en la medida en que no obedecen directamente a un mandato contenido en la Reforma Constitucional de 2019, algunas de estas reformas tienen relación indirecta con los derechos colectivos antes comentados, en tanto que otras se ocupan de cuestiones claramente ajenas a los temas materia de la Reforma Constitucional de 2017.

Entre las modificaciones legales que tienen relación indirecta con la Reforma Constitucional de 2017 destacan la que sujeta la terminación de los contratos colectivos de trabajo por mutuo consentimiento a la aprobación de la mayoría de los trabajadores, expresada mediante el voto personal, libre y secreto; la que igualmente sujeta la terminación de un contrato-ley por mutuo consentimiento a la aprobación de la mayoría especial de los trabajadores a quienes se aplica, expresada también mediante el voto personal, libre y secreto; el requerimiento previo para que un sindicato pueda ejercer el derecho de huelga por celebración de contrato colectivo de trabajo, de que obtenga su *Constancia de Representatividad;* asimismo, se establece la posibilidad de que el sindicato de trabajadores pueda solicitar unilateralmente la prórroga de la pre huelga y por tanto el diferimiento del momento del "estallamiento" en el procedimiento de huelga; se establece también la posibilidad de que los patrones puedan solicitar el sometimiento del conflicto materia de una huelga al conocimiento de los tribunales laborales judiciales; por otra parte, se modifican los procedimientos de instrucción y resolución regulados en la *Ley Federal del Trabajo*, concretamente el ordinario, el especial

[4] El texto citado debía decir XXII Bis en vez de XX Bis, lo que puede considerarse una errata legislativa.

[5] En importante señalar que, en este caso, el legislador alude al cumplimiento de "compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano", como un sustento para justificar una determinación formalmente transitoria.

y el aplicable a los conflictos colectivos de naturaleza económica[6], además de que se agregan algunos otros procedimientos aplicables a determinado tipo de conflictos laborales, como es el caso de aquéllos en los que se debate entre sindicatos, la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o la administración de un contrato-ley, mediante la prueba de recuento[7].

«Entre las modificaciones legales que tienen relación indirecta con la Reforma Constitucional de 2017 destacan la que sujeta la terminación de los contratos colectivos de trabajo por mutuo consentimiento a la aprobación de la mayoría de los trabajadores, expresada mediante el voto personal, libre y secreto; la que igualmente sujeta la terminación de un contrato-ley por mutuo consentimiento a la aprobación de la mayoría especial de los trabajadores a quienes se aplica…».

Entre las modificaciones coyunturales relativas a cuestiones ajenas al contenido de la Reforma Constitucional de 2017, pueden mencionarse principalmente las relativas al contenido mínimo del contrato individual de trabajo; a la regulación del aviso de rescisión de la relación laboral imputable al trabajador; a la posibilidad de que los trabajadores sindicalizados soliciten se les suspenda o cancele el descuento al salario por concepto de cuota sindical; algunas modificaciones relacionadas con trabajos especiales, particularmente importantes ajustes respecto del trabajo doméstico cuya denominación cambia a *trabajadores del hogar;* así como modificaciones relativas a la ahora llamada *perspectiva de género*, que paradójicamente elimina condiciones discriminatorias en perjuicio de los varones para ser considerados como beneficiarios de una trabajadora fallecida.

III. La Reforma Laboral en relación a la Negociación y a la Contratación Colectiva

Aunque esta temática ha sido tratada con anterioridad de manera general,

[6] Se considera una reforma coyuntural la relativa a los procedimientos laborales, en virtud de que la Reforma Constitucional solo establece que la función jurisdiccional en materia de trabajo corresponderá a los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación y de las entidades federativas, pero no indica que deban modificarse los procedimientos, por lo que podrían haberse mantenido los anteriores.

[7] Se pueden consultar los procedimientos anteriores que se seguirán aplicando durante tres y cuatro años en: MARQUET GUERRERO, Porfirio, *Derecho Procesal del Trabajo*, Facultad de Derecho - Editorial Porrúa, México 2017.

en el contexto del análisis de la Reforma Constitucional de 2017 y de la Reforma Legal de 2019, es pertinente expresar consideraciones adicionales, incluyendo la referencia a la expedición de algunos instrumentos secundarios complementarios que han expedido las autoridades laborales, con el propósito fundamental de contribuir a la implementación efectiva de los contenidos de la Reforma Laboral en los dos aspectos ya comentados, en especial los relacionados con los derechos colectivos y más concretamente con la negociación y la contratación colectiva.

En efecto, cabe señalar en primer lugar, que tanto la *negociación* como la *contratación,* ambas *colectivas,* no obstante su gran importancia doctrinal e incluso su reconocimiento y regulación en el Derecho Internacional del Trabajo[8], la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* en su célebre artículo 123, dedicado desde 1917 a las relaciones de trabajo, fue omisa en relación a estas dos figuras, de modo que no fue sino hasta la Reforma Constitucional de 2017 que se les incorporó expresamente en la adicionada nueva fracción XXII Bis del apartado "A" del precepto constitucional citado. La expresión *negociación colectiva* es descrita por el académico Alfredo SÁNCHEZ CASTAÑEDA como:

> Aquella que se efectúa entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones o agrupaciones de trabajadores, por otra parte, en una empresa, en un sector, en una región o en el ámbito nacional, con objeto de acordar las condiciones de trabajo y de contratación o resolver un conflicto existente. Cuando no existe una organización representativa de trabajadores, pueden intervenir en las negociaciones representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por éstos[9].

El mismo autor precisa que para la OIT, la *negociación colectiva* presenta ventajas para los trabajadores y para los empleadores, ya que es el resultado de un acuerdo alcanzado entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independiente. Agrega el autor citado que para que la *negociación colectiva* pueda funcionar,

[8] Cabe comentar que en la referencia temática relativa al Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), considerado como uno de los ocho calificados como *fundamentales* por la propia Organización, se incluye la expresamente el término *negociación colectiva,* por lo que la incorporación de este principio en el texto constitucional en 2017, allanó la ratificación de dicho Convenio por el Estado mexicano en septiembre de 2018.

[9] SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, Diccionario de Derecho laboral, Oxford University Press, 2ª edición, México 2013, p.105.

se requiere un marco jurídico que asegure el respeto a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Paradójicamente la Constitución mexicana de 1917 reconoció desde su versión original los principios de libertad sindical y el derecho de huelga, pero no hizo referencia expresa a la *negociación* y a la *contratación colectivas,* por lo que en ese sentido, la reforma de 2017 constitucionalizó expresamente la visión triangular del Derecho Colectivo del Trabajo a la que alude el célebre laboralista mexicano Mario DE LA CUEVA[10].

La Reforma Constitucional de 2017 se ocupa expresamente de las expresiones *negociación colectiva* y *contrato colectivo de trabajo,* en el artículo 123, apartado "A", fracciones XVIII, segundo párrafo y XXII Bis, lo que como ya se comentó, incorpora al texto constitucional la visión triangular del Derecho Colectivo del Trabajo que durante cien años estuvo incompleta.

En efecto, el segundo párrafo de la fracción XVIII del texto constitucional ya mencionado, establece que «Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo de deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores». Esta expresión alude implícitamente a los sindicatos de trabajadores, ya que solo éstos pueden legalmente celebrar y administrar un contrato colectivo de trabajo, determinando además como un requisito de *legitimidad* que cuente con la *representación de los trabajadores,* lo que a su vez requiere de una instrumentación legal que permita concretarla y hacerla efectiva. El texto de la fracción XXII Bis del mismo precepto constitucional, establece que la Ley deberá establecer procedimientos y requisitos que aseguren la libertad de *negociación colectiva*, para lo cual se deberá garantizar la *representatividad* de los sindicatos y la *certeza* en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

- **Celebración de un contrato colectivo de trabajo inicial o revisión del mismo.**

En la Reforma Legal de 2019, se pretende garantizar la *representatividad* de los sindicatos mediante la figura de la *Constancia de Representatividad*, la cual está regulada básicamente en el artículo 390 Bis de la *Ley Federal del Trabajo*, en el que se establece que el sindicato que pretenda celebrar un contrato colectivo de trabajo, debe presentar una solicitud ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) con una lista con el 30% por lo menos de apoyo de los trabajadores sujetos a la aplicación del dicho ordenamiento contractual; el

[10] *Cfr*. CUEVA DE LA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo I, Décimo Cuarta Edición, Tomo II, Editorial Porrúa, México 2006, p. 214.

CFCRL publicará la solicitud en el centro de trabajo para la posible adhesión de otros sindicatos, que en su caso también tienen que presentar, cada uno, su lista de 30% de trabajadores que lo apoyen; en tal caso el CFCRL integra un padrón y organiza una consulta a los trabajadores, quienes se manifestarán por medio del voto personal, libre, directo y secreto en una fecha, hora y lugar determinados; efectuada la consulta, el CFCRL practica el escrutinio y cómputo de los votos y otorga la *constancia* al sindicato que haya obtenido la mayoría; si solo se presenta un sindicato, el CFCRL le otorgará la *Constancia de Representatividad*, si acredita el apoyo del 30% de los trabajadores por lo menos. Dicha *Constancia* tendrá una vigencia de seis meses.

Para obtener el registro (antes depósito) de un contrato colectivo de trabajo inicial o de un convenio de revisión, el CFCRL debe verificar que su contenido, previamente negociado entre el sindicato y el empleador, sea aprobado por la mayoría de los trabajadores a quienes se aplica, mediante una consulta a dichos trabajadores, organizada por el sindicato, que se lleve a cabo en una fecha, hora y lugar determinados, mediante el voto personal, libre y secreto, debiendo validar dicha votación el citado CFCRL, el cual de existir una duda razonable sobre la legalidad de la misma, podrá realizar una nueva consulta.

Si la mayoría de los trabajadores aprueba el convenio, el sindicato solicitará el registro respectivo ante el CFCRL; en caso contrario, el sindicato puede estallar la huelga o bien, prorrogar el momento del estallamiento y volver a negociar y consultar.

«Para obtener el registro (antes depósito) de un contrato colectivo de trabajo inicial o de un convenio de revisión, el CFCRL debe verificar que su contenido, previamente negociado entre el sindicato y el empleador, sea aprobado por la mayoría de los trabajadores a quienes se aplica, mediante una consulta a dichos trabajadores, organizada por el sindicato, que se lleve a cabo en una fecha, hora y lugar determinados, mediante el voto personal, libre y secreto, debiendo validar dicha votación el citado CFCRL, el cual de existir una duda razonable sobre la legalidad de la misma, podrá realizar una nueva consulta».

- **Legitimación de los contratos colectivos de trabajo vigentes**

Esta figura esta prevista en el artículo Décimo Primero Transitorio del Decreto relativo a la Reforma Legal, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 1º de mayo de 2019, cuyo objetivo consiste en *legitimar* los contratos colectivos de trabajo vigentes, bajo la suposición de que muchos de ellos son producto de situaciones de simulación, ya sea porque hayan sido celebrados por sindicatos cuyos trabajadores desconocen o no están de acuerdo con su afiliación o con el contenido del contrato colectivo de trabajo que se les aplica. Del texto del precepto transitorio citado, se advierte que los sindicatos titulares de dichos ordenamientos contractuales, deberán *legitimarlos* antes del 1º de mayo de 2023, a través de una consulta por medio de la cual los trabajadores decidan por voto personal, libre, directo y secreto, si aprueban o no el contenido del respectivo contrato colectivo de trabajo. Los detalles de procedimiento están previstos en el *Protocolo para la Verificación de Contratos Colectivos de Trabajo Existentes*, emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) el 31 de julio de 2019 y publicado en el Diario Oficial de la Federación de esa misma fecha.

En esencia, el sindicato titular debe dar aviso a la STPS en la plataforma electrónica creada por dicha dependencia, que someterá a consulta de los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo a fin de legitimarlo; determina la fecha, hora y lugar para llevar a cabo la consulta; elige si la consulta será verificada por un fedatario público o por una autoridad laboral, debiendo imprimir la convocatoria, las boletas y las actas de votación que genere el sistema. Una vez realizada la consulta, el sindicato dará aviso a la STPS del resultado a través de la plataforma y remitirá la documentación respectiva; en caso de que la mayoría de los trabajadores haya votado a favor del contenido del ordenamiento contractual y de que la STPS no formule observaciones durante los 20 días hábiles siguientes, el contrato colectivo de trabajo se tendrá por legitimado. En caso contrario, el contrato colectivo de trabajo se tendrá por terminado, conservando los trabajadores las condiciones de trabajo pactadas que sean iguales o superiores a las establecidas por la *Ley Federal del Trabajo*; el mismo efecto se produce si se omite tramitar el procedimiento de legitimación comentado.

Esta figura desde luego genera polémica, particularmente porque se puede argumentar un problema de retroactividad de esta figura respecto de ordenamientos contractuales vigentes con anterioridad. También se podría argumentar una posible violación a la autonomía sindical por la intervención que la Reforma Legal de 2019 concede en especial al Gobierno Federal. En todo caso habrá que esperar a los resultados de los

medios de impugnación que se han presentado y de los que todavía podrían presentarse en el futuro.

Conclusiones

Primera: Independientemente de la opinión que cada especialista y en general las personas interesadas en la evolución del Derecho del Trabajo tengan en lo particular, la Reforma Laboral, que comprende tanto la constitucional de 2017 como la legal de 2019 es de gran importancia y trascendencia, ya que modifica de manera radical algunos principios que estuvieron vigentes durante un siglo, principalmente la relativa a la Justicia Laboral, que deja de corresponder a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de integración tripartita y vuelve a ser función de los órganos del Poder Judicial de la Federación y de las entidades federativas, lo que paradójicamente no es una novedad sino un retorno a cómo funcionaba antes de expedirse la Constitución de 1917.

Segunda: Cuando en 1917 entró en vigor la Constitución actual, el artículo 123 dedicado a las relaciones de trabajo, se consideró como parte fundamental de la primera Declaración de Derechos Sociales a nivel mundial, incluidas las Juntas de Conciliación y Arbitraje. No obstante, la posterior regulación de su funcionamiento propició vicios que era necesario corregir, no solo en materia de Justicia Laboral, sino también en relación a los derechos colectivos, particularmente la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva, temas materia principal de este ensayo.

Tercera: Es importante señalar, sin embargo, que la Reforma Laboral fue posible por factores externos más que internos, entre ellos los derivados de intereses comerciales inherentes a la celebración de tratados de integración económica, así como de la posición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que considera a la libertad sindical y a la negociación colectiva, dentro de los principios fundamentales del Derecho Internacional del Trabajo.

Cuarta: También es importante apuntar que en la Reforma Legal se regularon algunos aspectos de la Reforma Constitucional en forma que pudiera ser discutible en lo teórico y de difícil implementación práctica, ya que requiere de una voluntad política determinante y de un apoyo presupuestal cuantioso, para lo cual será necesario contar con recursos económicos inciertos en las actuales circunstancias del país.

Quinta: Ahora bien, como la Reforma Laboral está formalmente vigente, a todos los estudiosos e interesados en las relaciones de trabajo, incluidos los sectores involucrados: el patronal, el de trabajadores, el académico y el gubernamental, nos corresponde llevar a cabo nuestro mejor esfuerzo por lograr los objetivos que se pretenden, los cuales en esencia son

más positivos que negativos, aunque siempre habrá que buscar y encontrar el equilibrio y la armonía, en bien del país. Para lograrlo es fundamental la difusión de su contenido y la capacitación de quienes serán en el futuro próximo los protagonistas de su efectiva implementación.

«Independientemente de la opinión que cada especialista y en general las personas interesadas en la evolución del Derecho del Trabajo tengan en lo particular, la Reforma Laboral, que comprende tanto la constitucional de 2017 como la legal de 2019 es de gran importancia y trascendencia, ya que modifica de manera radical algunos principios que estuvieron vigentes durante un siglo, principalmente la relativa a la Justicia Laboral, que deja de corresponder a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de integración tripartita y vuelve a ser función de los órganos del Poder Judicial de la Federación y de las entidades federativas, lo que paradójicamente no es una novedad sino un retorno a cómo funcionaba antes de expedirse la Constitución de 1917».

Fuentes consultadas

Bibliografía

CUEVA DE LA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo I. Décimo Cuarta Edición, Tomo II, Editorial Porrúa, México 2006.

MARQUET GUERRERO, Porfirio, *Derecho Procesal del Trabajo*, Facultad de Derecho - Editorial Porrúa, México 2017.

MONREAL ÁVILA, Ricardo, *El nuevo sistema de justicia laboral*, Editorial Porrúa, México 2019.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, Diccionario de Derecho laboral, Oxford University Press, 2ª edición, México 2013.

Legislación Nacional

Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 24 de febrero de 2017.

Decreto por el que se expide la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 6 de enero de 2020.

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. Publicado en el Diario Oficial de la Federación de 1º de mayo de 2019.

Protocolo para la legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes. Publicado en el Diario Oficial de la Federación de 31 de julio de 2019.

LA HUELGA EN EL MARCO DE LA NUEVA REFORMA LABORAL

Juan Francisco GARCÍA GUERRERO*

SUMARIO: Introducción; **I.** Naturaleza del derecho de huelga; **II.** Limitaciones a la libertad sindical que inciden en el derecho de huelga; Conclusiones; Fuentes consultadas.

Resumen

Es en el Congreso Constituyente de 1917 en México y para el mundo en que se incorpora por primera vez en una Constitución el reconocimiento al *Derecho de Huelga*, siendo la primera ser una Constitución Política Social.

Se puede considerar que la huelga es la figura jurídica que permite ser el instrumento equilibrador en caso de rompimiento y desajuste de la *paz laboral* entre los factores opuestos de la producción capital y trabajo.

El punto de origen y final se puede marcar con el reconocimiento al *Derecho de libre reunión*, de ahí pasar a la *libre asociación*, luego pasar al reconocimiento de *Derechos Colectivos*, para finalmente tener un instrumento que permita alcanzar su objetivo como punto de alcance en el equilibrio y paz laboral, con el debido respeto y libertad sin interferencia del Estado en su origen y ejercicio, el cual será objeto de estudio en el presente artículo., así como señalar que al entregar el Estado vía *Ley Federal del Trabajo*, artículo 937 la facultad a los patrones de judicializar el procedimiento de huelga, se violenta la libertad sindical, al negar el derecho único de los trabajadores a decidir sus acciones de protesta, por lo que la limitación de la libertad a través de una norma violenta el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo en su punto 2 artículo 3; independientemente de abundar en la limitación por conducto de un organismo administrativo llamado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que también violenta la libertad sindical.

Abstract

The Mexican Constituent Congress of 1917 established a Constitution that recognizes the Right to Labor Strike, becoming the first Social Political Constitution.

---

* Licenciatura en *Derecho* y Posgrado en *Derecho Penal* por la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); Posgrados en la Universidad de Salamanca, España, y en el Instituto Internacional de Derechos Humanos en Estrasburgo, Francia. Asimismo, cuenta con Doctorado en *Derecho*. A lo largo de más de 15 años de experiencia profesional se ha desempeñado en diversos cargos públicos en México, principalmente en los ámbitos de seguridad pública y procuración de justicia.

It is considered that Labor Strike is the legal figure that allows a balance in case of breakdown and mismatch of the Labor Peace between the opposite factors of Capital and Labor production.

It began as the recognition of the Right of Free Meeting, later, to the Freedom of Association, then evolved to the recognition of Collective Rights, and finally; an instrument with the objective to reach a correct balance and labor peace at work, having respect and freedom without the involvement of the State.

Its origin and application will be the main topic to discuss during this article, such as well as the faculty that the State has been given regarding the Federal Labor Law in its article 937 which allows the employers to bring the strike procedure to Court, this same Union Freedom contrasts with the provisions stated in the Agreement 87 of the OIT article 3, section 2.

Finally, it insists on limiting freedom of unions through an administrative body called the Federal Center for Conciliation and Federal Registration.

Palabras clave: Derecho de Huelga, Derecho Colectivo, Huelga como instrumento de equilibrio para alcanzar Paz Laboral.

Introducción

El Estado Mexicano en su tendencia reguladora, contradice la libertad sindical y la naturaleza social del Derecho del Trabajo, al arrebatar mediante nueva regulación el derecho a decidir los fines de presión de la huelga y otorgar este derecho al Poder Legislativo, para que sea ese poder quien determine el objeto y condiciones de ejercicio de la huelga, al poner antesalas al ejercicio de una garantía social con carácter de suprema norma.

«El Estado Mexicano en su tendencia reguladora, contradice la libertad sindical y la naturaleza social del Derecho del Trabajo, al arrebatar mediante nueva regulación el derecho a decidir los fines de presión de la huelga y otorgar este derecho al Poder Legislativo, para que sea ese poder quien determine el objeto y condiciones de ejercicio de la huelga, al poner antesalas al ejercicio de una garantía social con carácter de suprema norma».

Lo anterior es así, al determinar que para ejercer el de derecho fundamental a la huelga se debe condicionar un transcurso de tiempo de estallada legalmente, pues de esta forma se arrebata un Derecho Laboral que contra natura se entrega al patrón al permitir su regulación judicial después de los 60 días de estado de huelga.

En efecto, de conformidad con el actual artículo 937 de la *Ley Federal de Trabajo:*

> Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores o por el patrón a la decisión del tribunal se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso. **El patrón sólo podrá ejercer este derecho en el caso de que la huelga se extienda por más de sesenta días".** (Énfasis añadido por el autor).

Como se puede observar, en el segundo texto de la hipótesis normativa en comento, sin plantear en él; razonamiento lógico jurídico, que mencione que en ese momento la huelga ya fue calificada como ***legalmente existente***, y sobre ello se pretenda cambiar su situación jurídica por el solo transcurrir del tiempo, o sea que, se pretenda con ello condicionar y arrebatar a los trabajadores la libertad del ejercicio de huelga solo por el transcurso del tiempo sin tomar en cuenta circunstancias de tiempo, modo o lugar, o bien condiciones económicas, políticas o sociales, o algún otro elemento de juicio que llevó a los legisladores a concluir que sesenta días, eran suficientes para alterar la seguridad jurídica de los trabajadores, que por ordenamiento constitucional no se regula el ejercicio libre de la huelga por el solo transcurso del tiempo y mucho menos se establece judicializar mediante el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según sea el caso.

«… las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando lo derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a los tribunales laborales, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno».

I. Naturaleza del derecho de huelga

De conformidad con el artículo 123 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, fracción XVIII, las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando lo derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a los tribunales laborales, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la constancia de representación de los trabajadores.

Por otra parte, la fracción XX del artículo en comento, en el segundo texto de la fracción en cita dispone «Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliadora correspondiente…».

Como se puede observar la conciliación es obligatoria y de acuerdo a los principios de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el Derecho de Huelga, relativos a la conciliación, mediación y arbitraje voluntario, ha establecido el Comité de Libertad Sindical de ese Organismo Internacional del Trabajo que: «es aceptable que se prevea el recurso a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje(voluntario)»[1], de lo anterior se puede observar que, el segundo texto de la fracción XX, del artículo 123 Constitucional, no respeta el contenido de una **conciliación voluntaria** sino categóricamente dispone que «antes de acudir a los tribunales laborales **deberán** asistir a la instancia conciliatoria» (Énfasis añadido por el autor).

En ese orden de ideas, se considera **que cualquier imposición a iniciativa de autoridad** rompe con el principio de negociación voluntaria establecido en el artículo 4 del Convenio 98 de la Organismo Internacional del Trabajo.

Lo anterior es así, el Estado y seguidores no pueden pasar por alto u olvidar que el Derecho de Huelga, no fue fruto de un debate entre trabajadores y patrones, en el Constituyente de 1917, fue solo el reconocimiento de un derecho que ya tenía la clase trabajadora, pues como lo señalaba el doctor Mario DE LA CUEVA, en su obra, «…la huelga es la

[1] GERNIGON, Bernard, ODERO Alberto y GUIDO Horacio, *Principios de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Derecho de Huelga*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 2000.

institución que expresa con mayor nitidez la idea de que el derecho del trabajo es un principio jurídico de y para la clase trabajadora»[2]. De igual manera el propio autor en comento nos señala en su obra, el párrafo de la obra de Hélene SIGNAY referente a que:

> …la desigualdad política y jurídica de los grupos desfavorecidos, los derechos económicos y sociales esta destinados a corregir las desigualdades económicas y sociales que afectan a los grupos obreros. La Huelga es, sobre todo, un correctivo al desequilibrio existente entre el grupo de trabajadores subordinados y los empresarios dotados de un poder económica cuasi soberano[3].

«…el Estado y seguidores no pueden pasar por alto u olvidar que el Derecho de Huelga, no fue fruto de un debate entre trabajadores y patrones, en el Constituyente de 1917, fue solo el reconocimiento de un derecho que ya tenía la clase trabajadora…»

Finalmente, DE LA CUEVA expresó en la obra en cita

> De acuerdo con la esencia de la soberanía, la misión de decretar los principios fundamentales del orden jurídico, pertenece al pueblo. Una segunda consecuencia de ese principio consiste en que el creador el del Derecho no es el Estado, sino el pueblo…pues el art. 39 expresa, en su segunda frase que todo poder dimana del pueblo y se instituye para su beneficio.

II. Limitaciones a la libertad sindical que inciden en el derecho de huelga

A. Otra forma de abundar en las limitaciones de la vida sindical que incide en la huelga es lo dispuesto en artículo 390 Bis de la *Ley Federal del Trabajo* que dispone lo conducente que en tratándose de la solicitud de celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo es indispensable que el sindicato solicitante cuente con el respaldo de por lo menos el 30% de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo de trabajo.

De lo anterior se deduce que, suponiendo sin conceder que el sindicato de mérito, acredita únicamente el 30% de trabajadores; con ese porcentaje, puede solicitar la firma de un contrato colectivo de trabajo, pero en caso de no llegar a un acuerdo con el patrón podrán hacer uso del derecho de huelga, así en ese

[2] CUEVA DE LA, Mario, *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México 1979.

[3] SIGNAY, Hélene, *La gréve, en el traité de droit du travail*, Tomo VI, Dalloz, París 1966, p. 103.

orden de ideas de conformidad con el artículo 451 fracción II, para suspender los trabajos se requiere que «…la suspensión se realice por la mayoría delos trabajadores…», o sea la mitad más uno, que en este caso sería la mitad más uno o del treinta por ciento.

Luego entonces, la multicitada democracia sindical queda reducida a un 15% del total de los trabajadores.

Ahora bien, anterior a la reforma de la *Ley Federal del Trabajo*, para cumplir con los requisitos legales y suspender las labores se requiere del 50% de los trabajadores más uno.

Finalmente, no encontramos, cuáles fueron los elementos de juicio, o razones económicas o sociales cuantificables y medibles que llevaron al legislador a la conclusión de que con la mitad más uno de un 30% de trabajadores es suficiente para representar una democracia al interior de un sindicato.

B. Por otra parte, los órganos administrativos no pueden ser instancias de la vida laboral, pues el anhelo de una justicia social se plasmó en el artículo 123 en el Constituyen de 1917.

A mayor abundamiento de interferencia del Estado en la libertad sindical en México, se tiene que en la reforma laboral de 2019 se crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, previsto en la reforma de primero de mayo del 2019 a la *Ley Federal del Trabajo*, que transgrede el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y violenta la libertad sindical de los trabajadores mexicanos.

De conformidad con nuestra Constitución Política Mexicana, en su artículo 133 y demás relativos y aplicables, se tiene que: la suprema norma es esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que de ella emanen, y todos los *Tratados Internacionales* que estén de acuerdo con la misma, serán la Ley Suprema en toda la Unión.

«Otra forma de abundar en las limitaciones de la vida sindical que incide en la huelga es lo dispuesto en artículo 390 Bis de la Ley Federal del Trabajo que dispone lo conducente que en tratándose de la solicitud de celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo es indispensable que el sindicato solicitante cuente con el respaldo de por lo menos el 30% de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo de trabajo».

En consecuencia, los Tratados Internacionales son parte de nuestro

Sistema Jurídico Nacional y, por tanto, toda autoridad está obligada a respetar y hacer respetar en sus términos.

En ese orden de ideas, cabe destacar que México es parte de la Organismo Internacional del Trabajo y los convenios que tenga ratificados con ese organismo son parte de nuestro sistema jurídico, entre los que se encuentra el *Convenio 87 relativo a la Libertad Sindical*.

Ahora bien, el planteamiento hipotético que se señala es que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, vulnera el Convenio 87 y con ello, el Sistema Jurídico Nacional y el Derecho de Libertad Sindical.

Lo anterior es así, toda vez que el Convenio 87 señala en la Parte I.- Libertad Sindical; artículo 2, que: «Los trabajadores y los empleadores, ***sin ninguna distinción y sin autorización previa***, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, ***con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.*** (Énfasis añadido por el autor).

De igual forma el Convenio 87, artículo 3, punto 1 dispone: «Las organizaciones de trabajadores y empleadores **tienen el derecho** de ***redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades*** y el de formular su programa de acción. (Énfasis añadido por el autor).

En el **punto 2** del mismo artículo señala que: «***las autoridades públicas deberán de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal».*** (Énfasis añadido por el autor).

Ahora bien, analicemos las disposiciones normativas conducentes de la reciente **reforma laboral, artículo 371,** fracciones IX, IX Bis, IX Ter, X y XIV Bis y XIV Bis de la *Ley Federal del Trabajo*:

> ***Los estatutos sindicales "deben" cumplir con lo siguiente: a) las elecciones de las directivas "deben" ser mediante voto directo; b) las convocatorias y boletas "deben" cumplir con los requisitos legales; c) se "prohíbe" realizar las elecciones de los secretarios generales junto con las de los delegados…g) se "debe" establecer un procedimiento…*** (Énfasis añadido por el autor).

Por otra parte, el artículo 373 de la *Ley Federal del Trabajo*, ordena en lo conducente que: «***Los sindicatos "deben" registrar en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral el acta de rendición de cuentas del patrimonio sindical…»*** (Énfasis añadido por el autor).

Bajo esta tesitura tenemos que, el Convenio 87 en la parte de Libertad Sindical, dispone en su artículo 3, punto 1 «las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen

el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos…» y por otra parte el artículo 371 de la *Ley Federal del Trabajo* dispone que los estatutos sindicales "deben" cumplir con lo siguiente:

> a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
> b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
> c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
> d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
> e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
> f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
> g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

Esta intromisión y mandato externo hace nugatorio un derecho de libertad sindical al imponer "deben" reglas externas en la forma de organizarse los sindicatos y redactar SIN libertad sus estatutos.

Ahora bien, en la segunda parte del texto del artículo en cuestión, se dispone que los sindicatos "deben" registrar en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el acta de la asamblea de *rendición de cuentas del patrimonio*, no obstante que el Convenio 87 en su artículo ***3 punto 1 establece que: «Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el "derecho" de…organizar su administración*** y sus actividades ***y el de formular su programa de acción».*** En tal virtud señalamos que se violenta esa libertad al imponer un acto administrativo de realizar un registro ante un organismo descentralizado.

Pero aún hay más, el artículo 387 de la *Ley Federal del Trabajo* reformada dispone que, los sindicatos deben obtener del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o de la Inspección Federal del Trabajo, una Constancia de Representatividad para poder emplazar a huelga.

En tal virtud, el Convenio 87 señala en su artículo 7 ***"La adquisición de la personalidad jurídica"*** *por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones "no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3, y 4 de este Convenio.*

De igual forma, el artículo 8 punto 2 del Convenio 87 dispone que «***La legislación nacional no menoscabará»*** ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio.

En este orden de ideas, limitar **el reconocimiento de la personalidad jurídica** *para poder ejercer un derecho de huelga constitucional* **desde un acto administrativo**, es una franca violación a la libertad sindical y en el mismo sentido se encuentra el artículo 390 de la *Ley Federal del Trabajo* **al limitar el derecho** de celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo mediante un acto administrativo.

Finalmente, y a reserva de seguir ampliando estos conceptos, tenemos el artículo 684-E de la *Ley Federal del Trabajo* que establece en su inciso k) «el convenio se considerará cosa juzgada con ejecución aparejada»; o sea, ***sin estar celebrado*** el convenio ante una *autoridad jurisdiccional, o* ante un tribunal plenamente establecido, lo considera cosa juzgada, lo cual es el mayor absurdo posible.

«… limitar el reconocimiento de la personalidad jurídica para poder ejercer un derecho de huelga constitucional desde un acto administrativo, es una franca violación a la libertad sindical y en el mismo sentido se encuentra el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo al limitar el derecho de celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo mediante un acto administrativo».

Conclusiones

1. Queda demostrado que las reformas a la *Ley Federal del Trabajo*, arriba citadas, en lo relativo a Libertad Sindical vulneran el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual es parte integrante de nuestro Sistema Jurídico Nacional.

2. En orden a las disposiciones del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, señaladas anterior mente con puntualidad, se tiene que las reformas a la *Ley Federal del Trabajo* de primero de mayo pasado, menoscaban las garantías previstas por el Convenio en cita.

3. Es importante resaltar que todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación y huelga por lo que la legislación nacional no debe menoscabar esas garantías ni mucho menos al ser aplicadas en ese orden.

4. Ahora bien, tener disposiciones que impongan condiciones al libre ejercicio de la organización sindical, al señalar como "deben" redactar sus estatutos y su administración, es una franca violación al Convenio 87 de la OIT.

5. Un acto administrativo no es un acto jurisdiccional para estar considerado como cosa juzgada.

6. Es absurdo que, en este país para tener acceso a la Justicia Social, se tenga que pasar por la autorización de un acto Administrativo vía organismo descentralizado.

7. La libertad de ejercicio de la huelga es un derecho de los trabajadores, no una concesión del Estado para los patrones que se considere que es suficiente sesenta días de estado de huelga para que el patrón someta a juicio lo que es por naturaleza solo un procedimiento, o bien con la mitad más uno de un 30% se tenga representada una democracia al interior de un sindicato.

«La libertad de ejercicio de la huelga es un derecho de los trabajadores, no una concesión del Estado para los patrones que se considere que es suficiente sesenta días de estado de huelga para que el patrón someta a juicio lo que es por naturaleza solo un procedimiento, o bien con la mitad más uno de un 30% se tenga representada una democracia al interior de un sindicato».

Fuentes consultadas

Bibliografía

Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

CUEVA DE LA, Mario, *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México 1979.

GERNIGON, Bernard, ODERO Alberto y GUIDO Horacio, *Principios de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Derecho de Huelga*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 2000.

SIGNAY, Hélene, *La gréve, en el traité de droit du travail*, Tomo VI, Dalloz, París 1966.

Legislación Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.