

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Derecho

Posgrado en Derecho

CON RECONOCIMIENTO DE VALIDEZ OFICIAL DE ESTUDIOS ANTE LA S.E.P
CON NUMERO DE ACUERDO 985162 DE FECHA 17 DE AGOSTO DE 1998

“EL PRINCIPIO PROCESAL DE INMEDIACIÓN EN EL CONTEXTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO. UN ELEMENTO INDISPENSABLE PARA MATERIALIZAR EL DERECHO FUNDAMENTAL DE ACCESO EFECTIVO A LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA.”

**Tesis que para obtener el grado de
Doctor en Derecho**

P r e s e n t a

Sergio Javier Molina Martínez

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Héctor Manuel Guzmán Ruíz.

Ciudad de México, 2022.

EL PRINCIPIO PROCESAL DE INMEDIACIÓN EN EL CONTEXTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO. UN ELEMENTO INDISPENSABLE PARA MATERIALIZAR EL DERECHO FUNDAMENTAL DE ACCESO EFECTIVO A LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	13
LA JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO. ENTRE LA INMATERIALIZACIÓN Y LA DISTORSIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL DE ACCESO EFECTIVO A LA JUSTICIA	13
I.1. Los derechos sociales como la base conceptual del derecho del trabajo	14
I.1.1. El entendimiento de los derechos sociales	17
I.1.2. Principales rasgos de los derechos sociales	20
I.1.3. La titularidad de los derechos sociales	32
I.1.4. Los derechos sociales como derechos de igualdad	34
I.1.5. En cuanto a la naturaleza jurídica y su carácter prestacional	38
I.2. Elementos para el entendimiento de los derechos laborales en México	42
1.2.1. Los derechos sociales laborales en el constitucionalismo social mexicano de 1917	43
I.2.2. La justicia social en el contexto de los derechos sociales laborales	50
I.3. El contexto político-social generador de la simulación en el mundo laboral y la falta de acceso efectivo a la justicia en México	58
I.3.1. Surgimiento del corporativismo sindical. La federalización de la legislación laboral (reformas de 1917 a 1931)	59
I.3.2. Consolidación del corporativismo sindical; los acuerdos de la élite política gobernante con el movimiento obrero (reformas de 1931 a 1970)	64
I.3.3. El corporativismo y sus ajustes: la flexibilidad, precariedad de las relaciones de trabajo y la pulverización de los salarios. Reformas de 1970 a 2012	73
CAPÍTULO II	89
EL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO	89
II.1. Los detonantes nacionales e internacionales de la reforma constitucional de 2017	90
II.1.1. El contexto local. Entre los contratos de protección y el modelo fallido de resolución de conflictos laborales	92

II.1.2. El contexto internacional. Las recomendaciones de la OIT y los acuerdos comerciales	100
II.2. La reforma constitucional de 2017	110
II.2.1. Algunos de los elementos conformadores de la reforma constitucional	111
II.2.2. La nueva configuración de los derechos fundamentales laborales	115
II.3. La reforma secundaria y el proceso legislativo que se siguió en la configuración del nuevo sistema	125
II.4. Principales rasgos contenidos en la reforma laboral	131
II.4.1. La conciliación. Elementos de la etapa prejudicial y dentro del proceso	132
II.4.2. Los procesos jurisdiccionales	138
II.4.3. El nuevo derecho colectivo	143
II.4.4. La defensa pública	151
II.4.5. Disposiciones transitorias	155
II.5. Principales problemas por resolver	158
II.5.1. La desarticulada entrada en vigor del sistema	158
II.5.2. La falta de una previsión presupuestal	163
II.5.3. La omisión de modificar las leyes complementarias y conexas	166
II.5.4. La omisión normativa en el actuar de la defensoría pública	168
CAPÍTULO III	175
LOS PRINCIPIOS EN EL NUEVO SISTEMA DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO. LA INMEDIACIÓN PROCESAL COMO LA BASE DEL ACCESO EFECTIVO A LA JUSTICIA SOCIAL	175
III.1. La trascendencia de los principios del derecho en el siglo XXI	177
III.2. Los principios del nuevo procedimiento laboral. La coexistencia en sus notas	183
III.2.1. Tutela judicial efectiva y el papel del principio de inmediación en su consolidación	187
III.3. Rasgos distintivos del principio de inmediación en el nuevo sistema de justicia laboral	201
III.3.1. La revalorización en la fijación del objeto del debate. La intervención del secretario de instrucción	202
III.3.2. Etapa postulatoria o escrita	211
III.3.3. Las audiencias; preliminar y de juicio	227
III.3.4. El nuevo modelo de juez como protagonista en el sistema de impartición de justicia laboral	242

CAPÍTULO IV	257
IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO MODELO DE JUSTICIA LABORAL. ASPECTOS PARA MATERIALIZAR EL PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN PROCESAL, COMO BASE DEL ÉXITO DEL SISTEMA	257
IV.1. Planes y programas organizacionales para la implementación de la reforma judicial laboral	259
IV.2. Estructura funcional de los tribunales laborales	265
IV.2.1. Tipología de jueces. La subespecialización	283
IV.2.2. Los secretarios de instrucción y su vinculación con el juzgador	288
IV.3. Elementos materiales y orgánicos mínimos de los tribunales laborales	295
IV.3.1. Elementos orgánicos (personal de apoyo)	296
IV.3.2. Salas de audiencias e insumos de infraestructura necesarios	298
IV.4. El auxilio y fortalecimiento de la intermediación	301
IV.4.1. El uso de la videoconferencia	302
IV.4.2. Gestión electrónica y de predictibilidad	304
IV.5. Capacitación y selección	327
IV.5.1. Nuevas competencias	331
IV.5.2. Convocatorias universales y abiertas	338
CONCLUSIONES	343
FUENTES DE CONSULTA	347
BIBLIOGRAFÍA	347
HEMEROGRAFIA	367
LEGISLACIÓN	375
JURISPRUDENCIA	377
NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL	381
PÁGINAS WEB	383
ANEXOS	385
ANEXO I. ENTREVISTAS	387
ANEXO II. PLAN INTEGRAL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL (PRIMERA ETAPA)	397
ANEXO III. FICHA DE DIAGNÓSTICO. ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO (AFORES)	491

INTRODUCCIÓN

La reforma en materia de justicia laboral está llamada a convertirse en el referente del cambio judicial en México. Ese referente no se alcanza solamente por los profundos cambios que conlleva el mundo laboral, sino por los elementos detonantes de los que está compuesto tal ajuste.

Esos elementos que le dan impulso a la reforma laboral descansan en varios factores. Uno de ellos es la interculturación de sus fines, al poner en el centro a la dignidad humana, tanto de los trabajadores, empleadores, como de los sindicatos. También en la incansable búsqueda de una igualdad material o fáctica, así como la estabilidad en las relaciones industriales y profesionales del país. Igualmente, se tienen herramientas procesales evolutivas, dado los nuevos principios procesales que revisten los procedimientos. Finalmente, por mantener un respeto a los derechos individuales y colectivos, accionar que se ve reflejada en la vida diaria de una sociedad productiva y dinámica, en un derecho vivo y vigente, como lo es el derecho social.

El ajuste en la manera en que se visualiza ahora al mundo del trabajo, debe estar basado en un estudio sistemático de los movimientos sociales, económicos, políticos y jurídicos que han forjado a la nación. Ese balance completo y ordenado, nos permite una mejor visión del objeto de estudio, por incorporar los contextos en el cuales se construye un fenómeno, dejando de lado la opacidad que suele revestir a los conocimientos parciales.

La estructura que han tenido las relaciones entre trabajadores y sindicatos, así como las formas de solución de los conflictos, están dotadas de procesos históricos que responden a varios factores cuya magnitud han delimitado el accionar por parte de esos protagonistas. Esos elementos se ven reflejados precisamente en las etapas por las cuales ha evolucionado el derecho del trabajo, tales como la prohibición, tolerancia, reglamentación, o bien, de la reciente flexibilidad en el trabajo. Los planos de vigencia y tránsito de una etapa a otra mantienen rasgos de existencia distintos, derivado de las circunstancias y factores a partir de los cuales se han edificado.

En el mismo sentido, las etapas previamente referidas se encuentran rodeadas de múltiples variables, otorgadas por las conceptualizaciones que se tenían del hombre, del espacio o del tiempo. Es por ello, que la mirada dirigida a ese fenómeno social y normativo debe tener por objetivo el indagar sobre los procesos evolutivos que inciden en la interpretación de hechos, acontecimientos, o fórmulas legales.

Una comprensión plena y total del fenómeno laboral resulta fundamental, debido a que esta tesis parte de los contextos incorrectos, opacos e imprecisos que revistieron por muchos años el mundo laboral en nuestro país. En efecto, en la conformación de los elementos que recorren la historia del derecho del trabajo en México se mantiene, por un lado, una simulación en las relaciones colectivas de trabajo como su principal característica y, por la otra, una marcada inmaterialización del derecho de acceso efectivo a la justicia. Aspectos que no solo quedan en las incongruencias legales y la vida diaria, sino que se ha visto reflejada en el estilo de vida precaria de cientos de trabajadores, sindicatos e, incluso, de patrones.

En efecto, dentro de las paradojas que nuestro sistema jurídico mantuvo por años, se encuentran como máximas del derecho del trabajo conceptos como: libertad sindical, trabajo digno, estabilidad en el empleo, o bien el postulado que refiere que el trabajo no es una mercancía; sin embargo, en el terreno fáctico, contamos con uno de los salarios mínimos más bajos del mundo, condiciones de empleo fluctuantes, donde el salario o la jornada de trabajo se desplazan en un sinnúmero de variantes que imposibilitan tener alguna seguridad en las mismas. Además de un incomprensible mundo sindical sin representación, democracia y libertad.

No obstante, el mayor desencuentro lo podemos visualizar en el derecho fundamental de acceso a la justicia. En ello se mantiene un diseño fallido de resolución de conflictos que por mucho tiempo estuvo vigente, el cual a todas luces hizo nugatorio la obtención de una respuesta efectiva por parte de los encargados de dirimir las disputas laborales, es decir, de las juntas de conciliación y arbitraje (federal y local).

Con dicha vulneración, acotada al ámbito procesal, los justiciables adolecían de las vías procesales para que sus reclamos o necesidades encontrarán algún apoyo en

la cual pudieran ser canalizadas. Juicios laborales que tardaban en resolverse muchos años, actos procesales que terminaban por ejecutarse después de un tiempo razonable, o bien autoridades completamente ausentes en el desarrollo de las actuaciones, fueron sus características.

Todo esto giraba alrededor de diversos actos de simulación en el mundo laboral, tanto de particulares como de autoridades que terminaron por convertirse en verdaderos laberintos de tramitología. En éstos la sociedad se perdía y se acortaba cada vez más la brecha para el reclamo de lo vulnerado, incumpléndose seriamente con el cometido del derecho social.

Vale la pena mencionar que las formas llevadas a cabo por representaciones sindicales, las cuales estuvieron en vigencia por muchos años en la materia del trabajo, mostraron en su mayoría nula apertura hacia lo democrático, contaminando con ello casi todos los aspectos de la materia laboral, como lo fue los órganos de impartición de justicia. Basta con recordar la serie de vejaciones que el derecho colectivo sufrió, en los cuales la libertad sindical, la democracia sindical y la negociación colectiva fueron conceptos que se minimizaron en México.

En ese contexto se configuró la reforma al sistema laboral mexicano; la más importante en los últimos 100 años. La manera en que ahora visualizamos las relaciones laborales entre patrones y trabajadores, mantiene ingredientes que lo hacen alejarse de los paradigmas que mantuvimos por décadas. Los elementos conformadores del cambio provocaron diversas modificaciones a estructuras básicas, con la firme intención de acercar al derecho a las distintas realidades imperantes en el territorio nacional y el ámbito internacional. De esa forma, desde el 2017, el poder Constituyente transformó la materia laboral, concentrando dichos cambios en tres tópicos fundamentales: a) conciliación previa y obligatoria; b) tribunales laborales; y, c) libertad sindical, democracia sindical y negociación colectiva.

Con esos cambios a nivel constitucional, desarrollados en la legislación secundaria, con la consecuente reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 2019, se conformó un nuevo escenario jurídico. Con ese ajuste, se alcanzó un elemento formal y

legitimador de movimientos sociales, recomendaciones internacionales, opiniones del foro y de investigadores, así como la voz de los propios trabajadores de las juntas de conciliación y arbitraje, tanto federal como locales, que clamaban una transformación al derecho del trabajo y a la manera en que debe ser comprendido.

Así, la implementación de ese gran modelo tiene diversas finalidades bien definidas: por una parte, reconfigurar y asegurar algunos derechos fundamentales de tipo colectivo, como lo es la libertad y la democracia sindical, así como la libertad de negociación colectiva. Y, por la otra, materializar el derecho fundamental de acceso efectivo a la justicia laboral.

La conjunción de esas finalidades, desde la óptica de los derechos sociales, pretende contribuir a materializar la justicia social, como un claro anhelo de varias generaciones en el país. De ahí que los retos que se tienen por resolver dentro de ese cambio son innumerables, entre los que se encuentran la delimitación de las formas y fecha de inicio de vigencia del sistema, los retos tecnológicos de intercomunicación entre dependencias, pasando por la defensa adecuada y, desde luego, la capacitación y selección de los operadores jurídicos.

En toda esa dinámica debemos reparar en uno de los aspectos que derivan de la instauración del nuevo modelo jurisdiccional laboral, consistente en el cambio que trascendió al procedimiento laboral y la adopción de principios en el procedimiento con estándares internacionales. En efecto, en la legislación secundaria se establecieron y dieron vigencia a diversas normas que pretenden asegurar varios principios procedimentales, tales como: la inmediación, oralidad, concentración, celeridad y publicidad.

Consideramos que la debida armonización de tales máximas que ahora rigen el derecho procesal en materia de trabajo, al menos formalmente, permitirá dar contenido y vigencia al modelo de justicia integral, en los términos más adecuados a los que actualmente demanda la sociedad mexicana. Dentro de esos principios, uno de ellos destaca por ser el punto fundamental del nuevo paradigma de la justicia laboral: el principio de inmediación. Este consiste en la presencia del juez laboral en cada uno de

los actos que integran el procedimiento, pero de manera destacada en el desahogo de las pruebas. Esa posibilidad de que sea el juzgador quien deba dictar la sentencia, comprende no solo su intervención en la emisión, mediante su voluntad, sino también la confección y elaboración del documento que contiene la decisión del juicio, al haber advertido los hechos presencialmente y apreciar la verosimilitud de los relatos de las partes.

Esa nueva obligación de dirección procesal implica una participación activa y decidida de las personas juzgadoras laborales en la solución de los conflictos de tipo colectivo, sean huelgas, titularidades de contratos colectivos y conflictos económicos de naturaleza colectiva, así como de tipo individuales y de seguridad social. Por su propia dinámica, los actores sociales que intervienen, así como los temas económicos y técnicos que involucran, ameritan la presencia ineludible del juez en las audiencias, pero sobre todo en el desahogo de las pruebas, recuentos y alegatos.

Así, el principio procesal de inmediación, además de que logrará resolver esos conflictos específicos y dinámicos, contribuirá a dar legitimación a las y los juzgadores, dado que sus decisiones ahora estarán precedidas de un contacto personal con las formas procesales y de comunicación que las partes en conflicto eleven a los tribunales, convirtiéndolas en referentes del cambio social.

Por ende, la cuestión a resolver en esta tesis deberá sustentarse en la correcta armonización de todos elementos procesales a fin de encumbrar en el nuevo sistema de justicia laboral al principio procesal de inmediación. Con esa herramienta evolutiva, sin duda, será posible que el derecho fundamental de acceso efectivo a la justicia se materialice, evitando con ello que se haga nugatorio con motivo de la reforma constitucional y legal descrita.

De manera más específica, el principio de inmediación jugará un papel indispensable, puesto que su trascendencia no puede explicarse únicamente a la luz de la cercanía que tendrá el juez con las partes o con los actos procesales. En efecto ese principio del procedimiento incide en la edificación de un nuevo prototipo de juzgador; aquel que se encuentra facultado con otras aptitudes y elementos con los que debe

contar para dar pasos firmes en la consolidación del acceso efectivo a la justicia social. Ante ello, dicho principio y contextos, serán el objeto de estudio en la cual descansará la presente aportación.

La tesis que ahora se presenta parte de tal escenario para construir un objeto de cambio que pueda componer los efectos nocivos que trajo la falta de acceso efectivo a la justicia y que caracterizó al derecho del trabajo. Para tal efecto, el principio de inmediación se erige como un punto de inicio y de llegada, cuya vigencia al amparo de los diversos principios procesales como la oralidad, la celeridad, la economía y el de realidad, podrán en su conjunto darle vida a ese derecho básico y fundamental. Un juez cercano a las partes, dotado de herramientas evolutivas y dinámicas, estará destinado a convertirse en un agente del cambio social, pues en sus razonamientos debe sostener la posibilidad de cumplir con el mandato internacional de hacer posible la justicia social.

En suma, lo pretendido en esta tesis es demostrar que si se pone en el núcleo del nuevo sistema de justicia laboral al principio procesal de inmediación judicial, entonces se estarán sentando las bases para el éxito de la implementación de una justicia social de calidad y eficiente.

En esa medida, cobra relevancia la figura del juez, quien adquiere gran importancia por convertirse en el referente del derecho vivo. Por ese contexto, debe estar dotado de una cantidad de herramientas cognitivas, argumentativas, filosóficas y técnicas, con las cuales podrá materializarse la justicia social, como un fin del derecho social. De la construcción de esas herramientas, se ocupará este trabajo en el que se busca abarcar todos aquellos elementos que contribuirán al éxito del sistema de justicia laboral.

Para llegar a construir dicha afirmación, en concordancia con lo referido previamente, se deben dejar en claro los contextos desde los cuales se aborda. Primeramente, los derechos sociales y la manera en que decantó el constitucionalismo social, se erigen como los soportes para contemplar las relaciones laborales. Circunstancia que para México no es reciente, sino que tiene su origen en la primera Constitución social, de 1917. Tal acercamiento permite identificar conceptualmente y

desde la metodología que ofrece el derecho social, el tipo de sendero al cual se arriba en este trabajo, al decantarse plenamente por la línea que logra maximizar los derechos de los trabajadores y de los patrones.

Tomando al constitucionalismo social como una línea teórica construida a nivel doméstico, en la que además se cuenta con una mirada proteccionista a grupos sociales, se relata un recorrido histórico de las experiencias jurídicas, económicas, políticas y sociales suscitadas en territorio mexicano, así como en otras latitudes, las cuales retratan las complejas transiciones que nuestro país ha sufrido.

De igual manera, el garantismo se convierte en una de las herramientas teóricas que la presente tesis toma como punto de apoyo. Y es que ese concepto brinda la posibilidad de apreciar la serie de simulaciones que el pasado del derecho del trabajo se caracterizó en México. Además, el garantismo permite acercarnos al estudio del sistema jurídico en materia laboral que no satisfacía las necesidades de miles de trabajadores, lo que trajo como consecuencia la violación al acceso efectivo a la justicia, entre otros derechos fundamentales.

Finalmente, la justicia social cobra especial relevancia al posicionarse como el fin que se persigue en la materia del trabajo en México. En efecto, aunque parece ser una premisa olvidada en el tiempo, su vigencia hoy en día es de vital importancia para recordar que cada elemento de conformación otorga sustento a las relaciones entre trabajadores y patrones en nuestro país. Basta recordar que tiene como meta que las condiciones sociales permitan que la vida de quienes participan en la vida productiva del país logren un grado importante de dignidad humana.

Con la ayuda del estudio de estas perspectivas teóricas se demostrará que el principio de intermediación resulta fundamental para que el juez, como director del proceso, posea una herramienta clave que materialice y haga evolutivo el acceso efectivo a la justicia social de todos los involucrados.

Asimismo, no debe desconocerse en este estudio los factores de riesgo que pueden existir para que la finalidad expuesta del efectivo acceso a la justicia no se logre

concretar. Se hace referencia a las incoherencias e inconsistencias que derivan de la Constitución y de la ley, entre las que destacan las siguientes: i) la desarticulada entrada en vigor del sistema, ii) la falta de una previsión presupuestal, iii) la falta de sintonía procesal en los centros de conciliación prejudicial, iv) la incongruencia con algunos principios del procedimiento oral laboral, v) la omisión de previsión en el actuar de la defensoría pública, y vi) la omisión que se mantiene en acoplar las leyes complementarias y conexas.

Las propuestas para vencer esas posibles resistencias se desarrollan en los rubros de herramientas materiales, digitales, de capacitación, presupuestales y de infraestructura, que permitirán la implementación de un armónico sistema de justicia laboral en el país. Importa destacar que esas propuestas giran en torno a las personas juzgadoras, sin dejar de mencionar que pueden ser fácilmente aplicables a la corresponsabilidad que mantienen en el cambio las instituciones públicas, niveles de gobierno, barras de abogados, litigantes, universidades y población en general. Todo a fin de que sea lograda una plena coherencia y sincronización de la reforma laboral.

En síntesis, se realiza una propuesta de los esfuerzos que deben realizarse para conformar elementos para el éxito del sistema; en específico, determinar las estrategias para fortalecer y materializar la intermediación procesal, en aras de convertirse en la piedra angular del nuevo modelo de justicia laboral.

Para lograr todos esos objetivos y finalidades, distribuimos este trabajo en cuatro grandes apartados. En el primero, a manera de marco de referencia, se explica el estado en que se encontraba el derecho laboral en nuestro país, haciendo nugatorios los derechos colectivos y el acceso efectivo a la impartición de justicia. En ello, se analizan los derechos sociales como la base conceptual del derecho del trabajo. Se destaca la dificultad que se mantiene en su entendimiento y se analizan los rasgos comunes. Para ello, se analizan aspectos doctrinarios y elementos aportados por organismos internacionales.

Como un aspecto vinculado, se destacan los aspectos que aporta el constitucionalismo mexicano en la regulación de los derechos sociales de tipo laboral, y

su conexión con la justicia social. Aspecto este último de suma importancia, dado que se convierte en la finalidad operativa y de jurisdicción a cargo de los jueces laborales, a fin de convertirlos en el referente social del cambio en el mundo del derecho laboral.

Finalmente, de forma articulada, se analiza el contexto político y social de la simulación en el derecho colectivo, así como la falta de acceso efectivo a la justicia en México. Conforman esa vinculación las diferentes épocas en las que se presentaron los cambios en el poder político, las crisis económicas, las asociaciones comerciales, y su impacto en la normatividad constitucional y legal, la cual, en alguna medida, responde a esos elementos conformadores.

En el apartado segundo se detallan las reformas constitucional y legal en materia laboral en nuestro país, de 2017 y 2019. Con ese análisis se pretenden construir las bases ordenadoras del profundo cambio que se presentó en las estructuras del mundo laboral en México. Se analizan los orígenes internos y externos de la reforma laboral. Además, se describen los elementos conformadores de los derechos fundamentales que conformó y definió la reforma.

En forma detallada, se ordenan temáticamente los cambios básicos que implica la reforma. Se delinean la conformación de la conciliación prejudicial, los nuevos procesos jurisdiccionales, el nuevo derecho colectivo, la defensa pública adecuada y las disposiciones transitorias. En forma esquemática se enlistan las principales áreas de oportunidad que se mantienen para resolver; desde la desarticulada entrada en vigor, el presupuesto, el orden normativo complementario, hasta la defensa pública adecuada.

En el capítulo tercero se aborda el estudio de los principios de la nueva justicia laboral. En ese sentido, se realiza el especial detalle de la intermediación procesal como la base del acceso efectivo a la justicia social. Para ello, se resuelve la practicidad que implica la distinción entre normas y principios en la solución de los casos, a la luz de la doctrina contemporánea. En esa labor, se pretenden describir las cualidades y competencias que se deben asumir para la solución de los casos laborales.

En forma destacada se analiza la vinculación que se mantiene entre la tutela judicial efectiva y la intermediación procesal como elemento fundamental de materialización. Para esa tarea, se describen los referentes temáticos de organismos internacionales y de la jurisprudencia nacional, así como elementos conformadores de la intermediación procesal.

También, dentro de ese apartado se ordenan los rasgos que se mantiene en la intermediación procesal como un elemento conformador que transversalmente se encuentra en múltiples aspectos normativos de la reforma laboral.

En el último de los apartados se proponen los elementos que fortalecerán la intermediación procesal, como la base conformadora del nuevo sistema de justicia laboral. Esas aportaciones se encuentran diseminadas a lo largo del capítulo, con motivo de la variedad de aspectos que lo conforman.

Se pretende en esa actividad, encontrar las fórmulas que conlleven a su correcta ejecución por los juzgadores dentro de los casos sometidos a su consideración. En esa manera advertiremos los detalles necesarios para el éxito de las decisiones jurisdiccionales.

De forma específica, se describen los rasgos de conformación organizacional y funcional de los tribunales federales, tanto materiales como del personal adscrito. También se estudian los elementos que deben ser ajustados para no inferir en la labor de las personas juzgadoras, entre los que destacan su especialización, sus competencias y el perfil que deben mantener.

Para lograr la finalidad y objetivo de este trabajo se emplearon los métodos empírico, hermenéutico e histórico. Esos métodos buscan, respectivamente, mostrar un análisis cuantitativos y cualitativos de las fuentes que permita demostrar, por una parte, el estado en que se encontraba la administración de justicia en la materia y, por la otra, la manera en que ese contexto condujo a impedir el derecho fundamental de acceso efectivo a la justicia. También se analiza el contenido normativo existente y vigente que se dio para tratar de solucionar las distorsiones existentes en el modelo de justicia

laboral. Finalmente, a fin de encontrar las razones que se mantuvieron desde la configuración de las normas, se analizaron los orígenes y la evolución que se mantuvo en los procedimientos legislativos que se dieron para configurar la normatividad que pretende dar vigencia a un nuevo sistema de justicia laboral.

Por su parte, las técnicas que se emplearon fueron la documental, las entrevistas y las estadísticas, a fin de lograr un mejor manejo de los elementos directos de información, el punto de vista de las personas que ahora son protagonistas y elementos cuantitativos básicos determinantes.

Con todo lo explicado se deja de manifiesto la importancia que mantienen para la sociedad los novedosos estudios doctorales que muestran soluciones efectivas a sus problemas cotidianos.

CAPITULO I

LA JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO. ENTRE LA INMATERIALIZACIÓN Y LA DISTORSIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL DE ACCESO EFECTIVO A LA JUSTICIA

El presente apartado tiene por objetivo establecer las bases materiales y formales en las cuales descansa la tesis.¹ Con esto buscamos la claridad y certeza en nuestro objeto de estudio, a partir de contenidos definidos.

En ese sentido, nos hemos decantado por la mirada que brinda el derecho social, al partir de un modelo garantista que otorga una mayor cantidad de soluciones y perspectivas sobre las complejas y cambiantes relaciones entre los trabajadores, empleadores y sindicatos.

A partir de esa base conceptual, en la primer parte de este capítulo, buscamos analizar la manera en que los derechos sociales de tipo laboral se desarrollaron en nuestro país, lo que incluye las fórmulas legales que contribuyeron a su distorsión en el mundo del trabajo.

Para lograr ese objetivo, debemos realizar un análisis de tal escenario que nos muestre el referido mundo del trabajo desde el punto de vista social, económico y político. La materia laboral, como muchas ramas jurídicas, mantiene una vinculación con tales elementos estructurantes de la realidad. Ese ejercicio metodológico nos permitirá advertir la conformación y vigencia de los corporativismos sindicales, la adecuación de sus formas de actuación a los modelos económicos liberalizadores, así como las

¹ Uno de los tópicos torales en el desarrollo de la presente tesis, descansa en el concepto justicia social. A partir del entendimiento que logremos establecer de este complejo y extenso paradigma, tendremos la oportunidad no solo de adentrarnos en los efectos que ha provocado en el derecho del trabajo, sino que adquiriremos una carta de navegación hermenéutica con la cual vislumbraremos el fenómeno laboral desde una óptica acorde a los tiempos que nos toca transitar. *Vid.*, Kurczyn Villalobos, Patricia *et. al.*, *La justicia laboral: administración e impartición*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005, pp. 1-39. Disponible para su consulta en: <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/10516>. Recuperado el 23 de marzo de 2021. El texto en cita logra anudar la estructura de las relaciones obrero-patronales, a través de un posicionamiento axiológico que imprime un fin en la elaboración de las reglas de verdad que tendrán estos sectores de la sociedad, cuya máxima descansa en la aportación de herramientas para el reposicionamiento de los trabajadores en la obtención de mejores condiciones de vida. Dentro de ese núcleo temático girará la presente tesis, mediante el uso del principio de intermediación que facilitará el acceso a la justicia de cientos de operarios.

consecuencias básicas que se materializaron en una precarización de las condiciones laborales y en la falta de vigencia en el acceso efectivo a la impartición de justicia.

Dentro de ese ámbito de construcción, en una parte posterior de este capítulo, haremos una mención expresa a la Constitución mexicana de 1917,² por erigirse como el documento político-normativo que sirve como modelo para contemplar el desarrollo nacional e internacional de los derechos sociales.³ Además, se nutrirá el entendimiento con la relatoría de las consecuencias surgidas con el paso del tiempo, a propósito de la anunciada distorsión, simulación y transgresión de ciertos valores fundamentales.

I.1. Los derechos sociales como la base conceptual del derecho del trabajo

Consideramos oportuno analizar los derechos sociales como el género próximo del derecho del trabajo. Este ejercicio nos permitirá delimitar nuestro objeto de estudio y convertirse en referencia para el entendimiento del concepto justicia social, que en las últimas tres décadas poco logró materializarse en defensa y protección de los trabajadores, lo que comprendió en igual modo afectaciones de empleadores y sindicatos.

De forma inicial, es importante mencionar que la construcción de los derechos sociales representa un cambio total en la concepción liberal del derecho, al implicar un ajuste en el entendimiento del *“papel del Estado en materia de derechos fundamentales”*.⁴ Es tal la revolución que revierte dicha perspectiva, que los Estados

² Vid., Paoli Bolio, José Francisco, *Constitucionalismo en el siglo XXI. A cien años de la aprobación de la Constitución de 1917*. Colección INEHRM, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016, pp.145-162. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4426/14.pdf>. Recuperado el 12 de marzo de 2021. La Constitución de 1917, suele ser nombrada como el epicentro de los derechos sociales, impactando en buena medida en diferentes constituciones del mundo. Bajo la estructura de esas premisas, el artículo en comento profundiza sobre los principales antecedentes que conformaron a la Carta Magna, en comparativa con los fenómenos que circundan el presente.

³ Vid., Silvero Salgueiro, Jorge, “Los aportes de la Constitución Mexicana de 1917 al siglo XXI. Del constitucionalismo nacional al intercultural”, en Fix-Zamudio, Héctor y Ferrer Mac-Gregor, Eduardo (coords.) *Influencia extranjera y trascendencia internacional. Derecho comparado, primera parte*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2017, pp. 115-134. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4798/9.pdf>. Recuperado el 12 de marzo de 2020. Aunado al hecho de que la Constitución de 1917, fungió como estandarte de los derechos sociales en el mundo, también puede considerarse como la base de lo que hoy en día es conceptualizado como constitucionalismo intercultural. En ese sentido, el artículo en comento brinda la oportunidad de indagar sobre el impacto que ha tenido la labor del Constituyente de 1917 en nuestro tiempo, pero también despertar la curiosidad sobre los fracasos que tuvo.

⁴ Vid., Carbonell, Miguel, “Breves reflexiones sobre los derechos sociales”, en *Memorias del Seminario Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, México, Secretaría de Relaciones Exteriores, Comisión Europea, 2005, pp. 41-72. Disponible para su consulta en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/27131.pdf>. Recuperado el 12 de marzo de 2020. Esas afirmaciones las realiza el autor para ubicar la complejidad que revierte la vigencia de los derechos sociales, respecto de la cual, asegura, requiere de varios elementos: “una cierta organización estatal, un apoyo social, de un conjunto de actitudes cívicas y un compromiso democrático serio”.

constitucionales modernos⁵ pretenden establecer las raíces normativas de los derechos sociales como la plataforma que facilite el desarrollo de los principios de dignidad humana y de igualdad, en su vertiente material o fáctica.⁶ A partir de ello, los postulados que sirven de sustento a esa vertiginosa forma de observar las realidades, se han depositado en distintas constituciones en el mundo, como protectores y promotores de los derechos inherentes al ser.⁷

Dicha acción de rescate y promoción de los derechos fundamentales de tipo social, se considera como una decisión política fundamental, conocida comúnmente como “*cláusula del Estado social*”. Históricamente, su justificación descansa en el intento de remediar la desigualdad material de los ciudadanos, sometidos a las leyes del mercado, cuya vigencia a lo largo del tiempo ha generado profundas diferencias sociales.⁸

Esa concepción forjó la configuración del Estado social,⁹ la cual ha sido recibida por la mayoría de las constituciones europeas tras la Segunda Guerra Mundial,¹⁰ al tenor

⁵ Vid., Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, (coord.) *Orígenes del derecho laboral latinoamericano*, México, Porrúa, 2014. En esta obra, se realiza una aproximación interesante sobre la génesis del derecho laboral en Latinoamérica. Con ello, se cuenta con una aproximación basta sobre los contextos que dieron como consecuencia la creación de un marco protector al trabajo.

⁶ La materialización de las ideas vinculadas con los derechos sociales y la igualdad, debe remontarse a un proceso de generalización de los derechos, que en el siglo XIX y principios del XX, introdujo a las constituciones los derechos de protección de los trabajadores, la limitación de la propiedad, así como la regulación detallada del derecho a la educación, tal como sucedió en la Constitución de 1917 en nuestro país, o bien en 1919 en la Constitución de Weimar. Vid., García Añón, José, “Derechos sociales e igualdad”, en Abramovich V. et al. (comps.), *Derechos sociales. Instrucciones de uso*, México, Fontamara, 2006, p. 79.

⁷ Vid., Pisarello, Gerardo, “Los derechos sociales en el constitucionalismo moderno: por una articulación compleja de las relaciones entre política y derecho”, en *Derechos sociales y derechos de las minorías*, Carbonell, Miguel et al. (comps.), 1a ed., México, Porrúa-UNAM, 2000, p. 111. Disponible para su consulta en: <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/10574>. Recuperado el 3 de marzo de 2020. Se afirma que los derechos sociales constituyen el aporte más relevante del constitucionalismo del siglo pasado. Desde la legitimidad política y ética de todo ordenamiento jurídico, representan una suerte de “punta de lanza”, y entrañan grandes retos para los operadores constitucionales en la medida en que inciden sobre el modelo socioeconómico.

⁸ Vid., González Moreno, Beatriz, *El Estado social. Naturaleza jurídica y estructura de los derechos sociales*, Madrid, Civitas, 2002, pp. 38-39. Al lado de la justificación, se tiene el problema entorno al Estado social, dada la multiplicidad de conceptos, pues da pie a un gran abanico de contenidos: desde las reivindicaciones de tipo laboral, hasta el fenómeno de la salud, la atención a la tercera edad, el acceso a la cultura, o la tutela del medio ambiente.

⁹ Los problemas que conservan los Estados constitucionales actuales, especialmente entre la consolidación del Estado de derecho, así como el Estado social –que mantienen íntima vinculación–, se resolverán solamente con una diferenciación interna de su estructura jurídica-institucional, que puede provenir cuando se asegure, entre otros temas, la multiplicación y la institución de garantías jurídicas de tutela no solo de los derechos y de las libertades individuales tradicionales, sino también de los derechos sociales, mediante su generalización y exigibilidad judicial a través de un proceso. Vid., Ferrajoli, Luigi, “Estado social y Estado de Derecho”, en Abramovich V. et al. (comps.), *Derechos sociales. Instrucciones de uso*, México, Fontamara, 2006, p. 12.

¹⁰ Vid., Pérez Luño, Antonio Enrique, *Los derechos fundamentales*, 7 ed., Madrid, Tecnos, 1988, pp. 38-40. Se afirma que se trata deliberadamente de establecer un marco de derechos fundamentales integrado tanto por libertades públicas, que tienden a garantizar las situaciones individuales, como por derechos sociales. Esto último, como una ampliación del estatuto correspondiente a los derechos sociales, como una medida para satisfacer las necesidades de carácter económico, cultural y social que conforman el “*signo definitorio de nuestra época*”.

de las características propias de los contextos en la que ha sido aplicada. Como ejemplo de lo anterior, se encuentran las siguientes disposiciones constitucionales:

- a) Italiana de 1947 (artículo 1. *“República democrática, fundada en el trabajo”*);
- b) Francesa de 1946, mantenida en la reforma de 1958 (artículo 1. *“República indivisible, laica, democrática y social”*);
- c) Ley Fundamental de Bonn (artículo 20.1 *“La República Federal de Alemania es un Estado federal, democrático y social”*); y
- d) España (artículo 1.1 *“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho...”*).¹¹

Con base en tales ingredientes constitucionales, así como derivado de la construcción dogmática que se tenga, el análisis de los derechos sociales adquiere una magnitud considerable, puesto que existe una gran cantidad de visiones entorno a su entendimiento. Se debate incluso su denominación o nombre, ya que hay quienes los vislumbran a la luz de los derechos económicos, sociales y culturales (en adelante DESCAs), mientras que otros simplemente como derechos sociales. Por lo que hace a los primeros, comprenderemos la designación realizada en el ámbito internacional, en tanto que, por los segundos —materia de este trabajo—, a la denominación común que se formula en el ámbito local de fuente constitucional.¹²

En este apartado, sin embargo, pretendemos únicamente realizar un acercamiento tangencial que nos permita encontrar una referencia significativa para dotar de mayor orden y entendimiento al concepto justicia social; motor indispensable del nuevo sistema laboral en México, cuya raíz, como hemos manifestado, tiene su

¹¹ La eficacia de mantener en la Constitución una cláusula social de ese tipo, como decisión estructural o fundamental del Estado, se manifiesta en los siguientes: 1) se da una vinculación directa para todos los poderes públicos, no solo para el legislador, sino también en cualquiera aplicación del Derecho, sea por los tribunales o por la Administración; 2) contiene un valor interpretativo del resto del ordenamiento; y, 3) es un parámetro de constitucionalidad. *Vid.*, González Moreno, Beatriz, *op. cit.*, pp. 55-67.

¹² *Vid.*, Abramovich, Víctor y Courtis, Christian, *Los derechos sociales como derechos exigibles*, Madrid, Trotta, 2002, pp. 19 y 120-121. Resultan sumamente ilustrativas las ideas formuladas por los autores para distinguir entre los DESCAs y los derechos sociales, en función de los sujetos obligados desde el punto de vista internacional —el Estado— y como las distintas ramas del derecho nacional son reguladas a través de la matriz disciplinara del derecho social, que en algunos casos contienen obligaciones para los particulares.

epicentro en los derechos sociales. En esa medida, será factible acercarnos al contenido esencial de estos derechos partiendo de sus elementos característicos, para luego, con base en ellos, ubicar algunos de los derechos laborales que permitirán alcanzar el efectivo acceso a la justicia, como objetivo básico de la presente litis.

En forma por demás específica, queremos demostrar el valor jurídico que tienen los derechos sociales de tipo laboral, que en algunos casos se manifiestan como obligaciones estatales que suponen la creación de normas permisivas o facultativas, y no la simple ausencia de prohibición. Normas permisivas, además, que establecen consecuencias jurídicas relevantes derivadas de ese permiso original. Nos referimos a los derechos sociales asimilados en estructura y organización a los clásicos derechos de libertad, entendidos como facultativos a prestaciones en sentido amplio, o bien como derechos de protección,¹³ entre los que destacan la libertad sindical, el derecho de huelga, así como el derecho al trabajo.

I.1.1. El entendimiento de los derechos sociales

Existen diversas formas de estudiar a los derechos sociales. Algunas parten del contenido de su estructura, en tanto que otras asumen un contenido esencial. Las primeras se vinculan con las obligaciones negativas o positivas a cargo del Estado, ejercidos en todos los derechos.¹⁴ Las segundas, asumen la construcción constitucional primigenia asignada a la persona, así como a la actividad positiva del Estado que interfiere en ese ámbito libertario para protegerlos.¹⁵

¹³ Vid., Peces-Barba, Gregorio, "Reflexiones sobre los derechos sociales", en Alexy, Robert, *et al*, *Derechos sociales y ponderación*, México, Fontamara, 2010, p. 93. La distinción por categorías que hace el autor, las realiza a propósito de las dificultades para la consideración de los derechos sociales como derechos plenos, al ser difícilmente justiciable el esfuerzo económico cuantioso que suponen.

¹⁴ Al efecto resulta interesante la manera en que esa clásica distinción es asociada a una visión sesgada y naturalista del rol y funcionamiento del aparato esencial, que coincide con una posición "decimonónica" del Estado mínimo, que debe mantener una protección de los derechos liberales y políticos. Vid., Abramovich, Víctor y Christian Courtis, "*Los derechos sociales...*", *cit.*, pp. 23-25. Las mismas ideas, por esos mismos autores, se encuentran en "Hacia la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales. Estándares internacionales y criterios de aplicación ante los tribunales locales", en Bidart, Campos Germán, *et al*, *La aplicación de los tratados sobre derechos humanos por los tribunales locales*, Centro de Estudios legales y sociales, Argentina, Editores del Puerto, 1997, pp. 283-350.

¹⁵ Vid., Luigi Ferrajoli, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, 5 ed. Madrid, Trotta, p. 108. Entendida como la actitud positiva del Estado a prestaciones públicas. En el mismo sentido, así pretende delimitar el tema Prieto Sanchís, Luis, "Los derechos sociales y el principio de igualdad sustancial", en Carbonell Sánchez, Miguel y Cruz Parceró, Juan A. *et al.* (coords.) *Derechos sociales y derechos de las minorías*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000, pp. 15 a 65. Disponible para su consulta en: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1658-derechos-sociales-y-derechos-de-las-minorias>. Recuperado el 23 de marzo de 2020.

Al respecto, es importante tener en cuenta el concepto de libertad. En ese sentido puede decirse que mantiene dos dimensiones o tipos de obligaciones: una de carácter positiva y una negativa. La libertad positiva está orientada hacia la idea de las personas de actuar como deben en el contexto en el que se encuentran, que también podemos identificar como obligaciones positivas en las que el Estado debe permitir e incentivar la generación de las condiciones aptas para que ciertos derechos se puedan llevar a cabo efectivamente. Mientras que, la libertad negativa se refiere a lo que debemos elegir de manera personal, manteniendo separadas las decisiones colectivas para que sigan su curso; actualmente los conceptualizamos como obligaciones negativas, en donde el Estado debe abstenerse de crear barreras legales, políticas o acciones que impidan el ejercicio de derechos.¹⁶

Aunado a ello, las concepciones vinculadas con los derechos sociales se complejizan debido a que su fundamento no solamente se orienta desde el plano jurídico. También se asocian a los bienes o valores (justicia, igualdad, salud, educación, trabajo), como a las pretensiones o demandas para obtener aquello que llamamos justicia social.¹⁷

Los contornos que definen los derechos sociales son dudosos o difuminados. Los criterios que suelen ofrecerse para delimitar sus perfiles son tan variados como heterogéneos, dado que cada uno de ellos pertenece a listas o elencos diferentes.

Se asocian, en algunos casos, con los derechos de los trabajadores, en tanto son derechos de clase, pero en forma más específica con los derechos de la clase obrera. Otros los relacionan con un criterio material, de forma que incluirían justamente

¹⁶ Para el detalle de ambas dimensiones del concepto de libertad, Vid., Dworkin, Ronald, *Justicia para erizos*, México, Fondo de Cultura Económica, 2014, pp. 444 y 453. La naturaleza de estas libertades puede generar la posibilidad de que ambas entren en conflicto, o en su caso coincidan. Tenemos el caso de la redistribución de los ingresos del Estado, en donde beneficia a un grupo y se abstiene de beneficiar a otro de manera arbitraria o bajo un esquema de mayor beneficio. Otro ejemplo en el que encontramos la vinculación de las obligaciones negativas y positivas puede ser en la elección democrática sindical que introdujo la reforma laboral, según los artículos 390 Bis y 390 Ter. Así el Estado debe proporcionar el ambiente adecuado para que democráticamente los trabajadores elijan a sus líderes sindicales (obligación positiva), y justo, en esta última fase, el Estado también debe abstenerse de actuar para que cada trabajador actúe como considere más adecuado y así participe y emita su voto (obligación negativa). En ese sentido, al momento el Estado toma una postura activa en caso de que existan vicios en la elección sindical (obligación positiva).

¹⁷ Vid., Cruz Parceró, Juan Antonio "Los derechos sociales como técnica de protección jurídica", en *Derechos sociales y derechos de las minorías*, Carbonell, Miguel, et al. (comps.), 2a ed., México, Porrúa-UNAM, 2001. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1658/5.pdf>. Recuperado el 23 de marzo de 2020, pp. 87-110. Es interesante la manera en que se resalta la postura cognoscitiva de la expresión "derechos sociales". Sobresale el hecho de que la mayor problemática se encuentra en la forma en que estos pueden ser protegidos y garantizados de forma más efectiva. La dificultad, se afirma, implica en acordar previamente la protección que se les pretende dar. Se estipula que un cambio de perspectiva desde el derecho contribuirá a implementar mejores y más afectivas políticas de justicia social.

aquellos que están implicados en el ámbito de las relaciones económicas o laborales, como el derecho de propiedad o la libertad de industria y comercio, que de modo manifiesto no estarían asociados a los derechos de los trabajadores, sino más bien como un obstáculo histórico para su realización.

En otro aspecto, también es común contemplarlos como derechos prestacionales.¹⁸ Estos son aquellos que en lugar de satisfacerse mediante una abstención del sujeto obligado, requieren de una acción positiva que se traduce normalmente en el otorgamiento de algún bien o servicio. En ello, sin embargo, dejan de ser derechos sociales algunos derechos típicos de los trabajadores como la huelga y la libertad sindical, al igual que algunos de carácter económico, como la propiedad. Mientras que se transformarían en sociales algunas prestaciones que no constituyen una exigencia propia de la condición de trabajador, como la asistencia jurídica gratuita, o bien la educación.

A la luz de lo expuesto, se advierte que la noción se torna ambigua, imprecisa y carente de homogeneidad,¹⁹ por lo que únicamente se puede pedir una caracterización más o menos aproximativa que se vincule con una identificación correcta de las problemáticas relevantes de interpretación.

Por ello, consideramos oportuno, primeramente, enunciar los rasgos o características que suelen estar presentes cuando se usa la expresión “derechos sociales”, para luego intentar dilucidar el problema central en el cual están expuestos, al menos desde la perspectiva de la teoría de los derechos fundamentales y de la dogmática constitucional. Este ejercicio, en el desarrollo de esta tesis, nos permitirá aplicar una base conceptual en el entendimiento de los nuevos derechos laborales configurados en la reforma laboral en México.

¹⁸ *Ibidem*, pp. 92-93.

¹⁹ La ambigüedad de los derechos sociales no es compartida por todos. El problema radica en el afán de contemplar derechos diferenciados bajo un mismo enunciado, lo que al final enturbia la concepción de su naturaleza jurídica. En ese sentido, *vid.*, González Moreno, Beatriz, *op. cit.*, pp. 125-126.

I.1.2. Principales rasgos de los derechos sociales

Con motivo de la complejidad que revierte el entendimiento de los derechos sociales, sobre todo por los matices o corrientes ideológicas que los sustentan, preferimos aludir a los rasgos o connotaciones que facilitarán su ubicación como una categoría complementaria de los derechos fundamentales.²⁰

Importa destacar, en primer término, que el concepto de Estado de Derecho surgió en Europa entre los siglos XVIII y XIX como una medida para limitar el poder de las monarquías y los estados absolutistas. Sus características más distintivas eran: regirse de manera estricta por el principio de legalidad, hacer efectiva la justicia conmutativa, tener como meta lograr la justicia formal y proteger a la sociedad de los abusos del Estado.

Esos elementos característicos no fueron suficientes. Esa concepción tuvo una estadía mayor. Así, surge el Estado Social de Derecho; sus primeros indicios aparecieron a finales del siglo XIX y se consolida a mediados del siglo XX. Nace a partir de los movimientos sociales que buscaban mejorar las condiciones de vida de los grupos menos favorecidos. Este tipo de Estado se caracteriza por buscar la justicia distributiva, la justicia material en donde los ciudadanos tengan las mismas oportunidades de ejercer sus derechos y que la sociedad sea protegida por la acción del Estado. Derivado de esto último, la administración pública se vuelve prestacional para lograr cumplir el fin del Estado Social: la igualdad material.²¹

²⁰ Vid., Delgado Moya, Rubén, *El derecho social del presente*, México, Porrúa, 1997, pp. 393-458. Una teoría fundante de los derechos sociales, tiene que ver con la clasificación que se hace de estos en su parte sustantiva y adjetiva. La primera de las nombradas atiende a las bases por medio de las cuales se alcanzará la justicia social, mientras que la adjetiva atiende a la materialización de tales principios. A lo largo de esta tesis, ambos factores constituyen la columna vertebral con la cual será más sencillo alcanzar el objetivo por el cual los derechos sociales se han construido en el siglo XX y XXI, el acceso como tal a la justicia.

²¹ Para el análisis en la evolución conceptual y de contenido en el paso de un Estado de Derecho a uno Social, vid., Orbegoso Silva, Miluska F., *Derechos fundamentales y prestaciones sociales*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2018, pp. 31-39 y 99-101. En la obra señalada, a propósito de la igualdad material, la autora refiere que: "*La igualdad material permite que todo ser humano pueda acceder en igualdad de condiciones a todos los bienes necesarios para alcanzar una vida digna, que como fin en sí mismo el hombre necesita. Así, la dignidad es robustecida a través de la igualdad materia y los derechos fundamentales se ven forzados permitiendo una <<igualdad de oportunidades>>, pues sin poder satisfacer por nosotros mismos necesidades básicas, menos aún podremos optar en igualdad de condiciones en el concurso de metas aún más altas.*"

A) Los derechos sociales no deben distinguirse en el contexto del Estado respecto de los derechos civiles y políticos

Se suele realizar una distinción entre los derechos civiles y políticos, y los derechos sociales. En forma tradicional, se afirma que los primeros pueden ser concebidos sin el Estado, sobre todo al ser naturales y anteriores a cualquier manifestación institucional. Los poderes públicos deben protegerlos, pero no definen su contenido esencial.²² En forma opuesta, existe el posicionamiento que los contempla como dependientes de alguna forma de organización política.

Se agrega que su determinación y contenido está supeditado al desarrollo de las fuerzas productivas, al nivel de la riqueza alcanzada por el conjunto social, de la escasez relativa de ciertos bienes, e incluso de la sensibilidad cultural que advierta la urgencia de satisfacer algunas necesidades. Son derechos históricos, cuya definición requiere una decisión previa acerca del reparto de los recursos y de las cargas sociales.²³

En cambio, los derechos sociales están relacionados con la conformación de las estructuras estatales. Es por ello que se asocian a diversos factores, como lo puede ser su protección, respecto de la cual se requiere de una compleja estructura estatal,²⁴ puesto que se debe contar con una organización de servicios y prestaciones públicas, solo concebida en el Estado contemporáneo. Por ello, es de afirmarse que la distancia

²² Vid., Flores Salgado, Lucerito Ludmila, *Temas actuales de los derechos humanos última generación*, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Piso 15 editores, México, 2015, pp. 28-30. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4304/13.pdf>. Bajo la mirada del autoritarismo, —también conocido como absolutismo político—, los denominados derechos humanos de primera generación fueron edificados como una herramienta que le permitiera al hombre tomar conciencia de que para acceder a la conveniencia política, conforme a ideas liberales, debía tener ciertos derechos mínimos con los cuales resultara factible ejercitarlos.

²³ Vid., Ferrajoli, Luigi, “Sobre los derechos fundamentales”, *Cuestiones Constitucionales, Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 15, Julio-Diciembre de 2006, pp. 113-136. Disponible para su consulta en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5772/7599>. Recuperado el 15 de marzo de 2021. Más allá de la historicidad que revierten los derechos humanos, estos implican una pauta que conforma al derecho positivo, dentro de las vertientes de un mundo globalizado y en plena homogenización de la conducta humana. De esa forma, si bien es cierto que podemos establecer algunas definiciones para adentrarnos en ellos, no menos cierto es que constantemente mutan, pues las características de las cuales se componen, emanan de las prácticas sociales.

²⁴ Vid., Izquierdo y de la Cueva, Ana Luisa (comp), *El humanismo jurídico de Mario de la Cueva (antología)*, México, UNAM, Fondo de Cultura Económica, 1994, pp. 543-548. De forma previa a la consolidación del Estado en la ejecución de los derechos sociales, lo cual requiere de una estructura compleja y variada, es necesario advertir que el calificativo social emana de una reestructuración en los procesos de entendimiento sobre lo económico, el papel que juega el hombre en la sociedad, así como los fines que tendrá el derecho en la consolidación de mejores oportunidades de vida. En esa medida, el texto en análisis realiza un recuento que va desde la conceptualización que los alemanes tenían de lo social, en la época nazi, hasta el constitucionalismo social en México.

que separa a los derechos civiles de los sociales, es equidistante a la que separa al Estado liberal decimonónico del Estado social en nuestros días.

Sin embargo, la distinción entre los derechos civiles y políticos, y los de tipo social no es compartida por todos. En una visión sesgada y naturalista de las funciones del Estado, es posible determinar que éste tiene un rol mínimo, al garantizar exclusivamente la justicia, seguridad y defensa, con lo cual coincide con los derechos privados. Esa visión clásica impide aceptar que existen derechos que no necesariamente se ajustan a las caracterizaciones de las obligaciones negativas (no interferir), pues su materialización implica el ejercicio estadual de obligaciones positivas, identificadas por la erogación de recursos que buscan garantizar el goce de la autonomía individual.

En ese sentido, podemos considerar que las diferencias entre estos derechos son de grado, más no de tipo sustancial, en virtud de que son interdependientes e indivisibles,²⁵ tal y como lo ha reconocido la Corte Interamericana de Derechos Humanos, al analizar el tema del derecho al trabajo y la estabilidad laboral. Nos referimos al caso *Lagos del Campo vs. Perú*, en el cual se estipuló que dicha interdependencia e indivisibilidad emerge de su concepción integral, conglobada, sin jerarquía, al igual que exigible ante todas las autoridades.²⁶

Ahora bien, en algunas ocasiones, la diferencia que existe entre dichos derechos es únicamente de estructura.²⁷ En ambos se presentan obligaciones conexas de

²⁵ Vid., Declaración y Programa de Acción de Viena, Aprobados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, el 25 de junio de 1993, punto 1.5. Disponible para su consulta en: https://www.ohchr.org/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf. Recuperado el 15 de marzo de 2020. En el mismo sentido, se cuenta con la Observación General 9, E/C.12/1998/24, de 3 de diciembre de 1998, párr. 10, por parte de la ONU. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, vid., TEDH, Caso *Airey Vs. Irlanda*, No. 6289/73. Sentencia de 9 de octubre de 1979, párr. 26 y Caso *Sidabras y Dziautas Vs. Lituania*, Nos. 55480/00 y 59330/00. Sentencia de 27 de julio de 2004, párr. 47, que reiteran la indivisibilidad e interdependencia. En el Caso *Airey Vs. Irlanda*, el Tribunal Europeo señaló que “si bien el Convenio recoge derechos esencialmente civiles y políticos, gran parte de ellos tienen implicaciones de naturaleza económica y social. Por eso, el Tribunal estima, como lo hace la Comisión, que el hecho de que una interpretación del Convenio pueda extenderse a la esfera de los derechos sociales y económicos no es factor decisivo en contra de dicha interpretación, ya que no existe una separación tajante entre esa esfera y el campo cubierto por el Convenio”.

²⁶ Vid., Caso *Lagos del Campo vs. Perú*, sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 31 de julio de 2017, párrafo 141. Disponible para su consulta en: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf. Recuperado el 12 de marzo de 2020. Cabe advertir que en ese mismo año la CoIDH, al resolver el diverso Caso *Trabajadores cesados de Petroperú y otros vs. Perú*, reiteró dicho criterio. Disponible para su consulta en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_344_esp.pdf. Recuperado el 12 de marzo de 2020.

²⁷ Vid., Carbonell, Miguel, “Breves reflexiones...” *op. cit.*, p. 49. El autor reconoce que aun cuando es evidente que cada uno de los derechos fundamentales tiene un contenido diverso y despliega efectos normativos diferentes, no puede afirmarse que exista una diferencia genérica y estructural entre los derechos sociales y los derechos de libertad. Tanto los derechos civiles y políticos, como los derechos sociales, requieren de actuaciones positivas del Estado, las cuales conllevan erogaciones, lo que hace conjugar obligaciones de no hacer y obligaciones de hacer para las autoridades.

acciones tanto positivas como negativas del Estado en un mismo derecho, como clásicamente sucede en el derecho de huelga y de sindicación, en los cuales se tiene la obligación por parte del Estado y de los particulares de no entorpecer el libre ejercicio, tanto en lo individual como en lo colectivo.²⁸ De esta forma, existen derechos sociales que entrañan libertades en sentido estricto, pues frente a las autoridades pertenecen al ámbito de las obligaciones de no hacer, de abstención y de respeto; inclusive existen derechos que no requieren de prestaciones por parte del Estado en su materialización, sino de los particulares, como se presenta en los derechos laborales sustantivos (descanso semanal, limitación de la jornada o derecho de vacaciones).

Así, la clasificación que se haga de los derechos civiles, políticos o sociales, depende del valor heurístico, ordenatorio, de modalidad o regulación,²⁹ condicionado por el peso simbólico del componente de las obligaciones positivas o negativas que los caractericen. En términos generales, el matiz de interdependencia está dado por la nula posibilidad de reducirlos a una forma única, dada la complejidad de mantener una estructura diferenciada o privativa, ya que, la estructura que los soporta es completamente heterogénea, aunque se trate de los citados derechos civiles, políticos o sociales.

Ahora bien, las concepciones modernas invocan una garantía a cargo del Estado, consistente en facilitar y no impedir el ejercicio de ciertas actividades, por lo que

²⁸ En el mismo sentido, *vid.*, Opinión consultiva oc-27/21, de 5 de mayo de 202, *Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género*, Corte Interamericana de Derechos Humanos, párrafos 132, 133 y 136. La opinión no solo se refirió al tema, donde los derechos a huelga, libertad sindical y negociación colectiva se encuentran vinculados con el derecho de libertad y más en específico al de libertad de asociación. Además, nos abre el panorama hacia el derecho a la libertad de expresión. Este tipo de libertad requiere, para que sea efectivamente ejercido, que: a) a nadie se le impida manifestar su propio pensamiento (derecho individual); y, b) poder recibir cualquier información y conocer la expresión del pensamiento ajeno (derecho colectivo). Derecho que entra en acción en el momento en que las trabajadoras y los trabajadores logran el acceso a toda la información pública necesaria para poder ejercer de manera plena sus derechos sindicales. Así, el derecho de expresión entendido en estos términos se vuelve un instrumento para lograr la plena garantía de otros derechos humanos. De tal forma que la aplicación de medidas de control de las publicaciones y de los medios de información de los sindicatos puede significar una injerencia grave de las autoridades administrativas.

²⁹ *Vid.*, Abramovich, Víctor y Courtis, Christian, “Los derechos sociales...”, *op. cit.*, pp. 23-25. Resultan interesantes las reflexiones que realizan los autores entorno al sostenimiento de una categoría epistemológica de derechos sociales. Destaca la afirmación de que el derecho social es correctivo del modelo de derecho privado clásico, de ruptura con la distribución de funciones entre el Estado y el mercado. Que ambos refieren relaciones de continuidad, en cuanto a las variantes que mantienen de la misma raíz filosófica política. Las mismas ideas, por esos mismos autores, se encuentra en “Hacia la exigibilidad de los derechos económicos...”, *op. cit.*, pp. 144-146.

es defendible la posibilidad de que haya derechos cuyo contenido no sea civil o político, sino social o cultural. Esto bajo un molde privativo de los derechos liberales clásicos.³⁰

En cuanto al disfrute de tales derechos, se suele hacer una dicotomía entre el aspecto individual y grupal, es decir, la presencia de un sujeto, o bien el de una comunidad como condición necesaria para ejercer su titularidad. En realidad, ambos derechos son una extensión natural o una visión ampliada, pues los derechos individuales ocupan condicionantes para el goce de los derechos sociales.³¹

Para fines de este trabajo, preferimos no caer en diferenciaciones de grado o jerarquía, dado que existen derechos sociales que no son claramente distintos de los civiles y políticos, siendo que, algunos de ellos admiten un doble accionar del Estado, ya sea positivo o negativo. Además, en cierto modo, varios de ellos se imponen a los particulares, con lo cual se trastorna toda la clasificación que pueda desarrollarse entre los mismos. Incluso, a partir de las formas procesales necesarias para materializarlos, es factible concebir el papel que guarda lo individual y grupal para un Estado.

En ese tenor, bajo la advertencia que toda definición implica una dosis de arbitrariedad, podemos mencionar que los derechos sociales, en su acepción genérica, son derechos subjetivos de prestación positiva fáctica del Estado. Con ello, se reitera que la intención de aportar elementos mínimos para la comprensión de estos derechos, no versa sobre la asimilación unívoca de un significado, sino en la percepción de aquellos componentes indispensables con los cuales se edifica el concepto. En el caso que nos ocupa, debe quedar clara la subjetividad que los arroja, así como la necesaria actividad prestacional fáctica por parte del Estado para su consecución.

³⁰ Vid., González Moreno, Beatriz, *op. cit.*, p. 126.

³¹ Vid., Santiago Nino, Carlos, "Sobre los derechos sociales" en *Derechos sociales y derechos de las minorías*, Carbonell, Miguel, et al. (comps.), 2a ed., México, Porrúa-UNAM, 2001, pp. 137-143. Disponible para su consulta en: <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/10574>. Recuperado el 23 de marzo de 2020.

B) Las obligaciones positivas y negativas del Estado en los derechos sociales

Los derechos sociales, al igual que los derechos civiles y políticos, constituyen un complejo de obligaciones negativas o positivas. Son pretensiones híbridas frente al Estado, en algunos casos costosos, mientras que en otros tantos con menor coste.³² Ello representa el objeto de la actividad del poder público.

Por cuanto hace a las primeras, las de tipo negativo, se traducen en la obligación de abstenerse de realizar cierta actividad por parte del Estado. En el caso de nuestro objeto de estudio, se tiene como ejemplo el impedir a una persona que se inscriba a un sindicato, o bien intervenir en caso de huelga, así como obstaculizar el uso de la libertad de contratación colectiva, entre otras.

Respecto de las obligaciones positivas, se suelen vincular con las disposiciones de fondos económicos o reservas presupuestarias que les permitan cumplir efectivamente con las obligaciones de hacer o de dar. Esta es la manifestación más característica del Estado de derecho garantista.³³ Es importante señalar que las obligaciones consistentes en proveer servicios, pueden caracterizarse por el establecimiento de una relación directa entre el Estado y el beneficiario de la prestación, de fuente constitucional y prohibitiva.

De igual manera, hay obligaciones que mantienen rasgos combinados, o bien protectores de bienes jurídicos prácticamente idénticos.³⁴ Así, a manera de ejemplo, el

³² Vid., Abramovich, Víctor y Courtis, Christian, "Apuntes sobre la exigibilidad judicial de los derechos sociales", en *Derechos sociales. Instrucciones de uso*, México, Fontamara, 2006, pp. 56-57. Afirman que las actividades que despliega el Estado implican un costo, sin el cual el derecho resulta inteligible y su ejercicio carecería de garantía.

³³ Vid., Ferrajoli, Luigi, *Derecho y razón. Teoría del garantismo penal*, 8a ed., Trotta, Madrid, 2006, pp. 856-857. El ilustre autor asume que un *estado de derecho* no atiende simplemente a un estado legal o regulado por la ley, sino a un modelo nacido con las modernas constituciones y caracterizado por: un *plano formal*, que atiende sustancialmente a la legalidad y, un *plano sustancial*, donde todos los poderes del Estado están al servicio de la garantía de los derechos fundamentales de los ciudadanos, mediante la incorporación limitativa en su constitución de los deberes públicos correspondientes, que implica prohibiciones de lesionar los derechos de libertad y de las obligaciones de dar satisfacción a los derechos sociales, así como los poderes de los ciudadanos de activar la tutela judicial.

³⁴ Vid., *Opinión Consultiva OC-22/16, Titularidad de derechos de las personas jurídicas en el sistema interamericano de derechos humanos (interpretación y alcance del artículo 1.2, en relación con los artículos 1.1, 8, 11.2, 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46 y 62.3 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, así como del artículo 8.1.a y b del protocolo de San Salvador)*, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, solicitada por la República de Panamá, de 26 de febrero de 2016, párrafos 150 y 151. En esa opinión se contiene un ejemplo de obligaciones positivas y negativas a cargo de un Estado, que se presenta en la preservación de derechos sindicales. En forma positiva, se indica que los Estados deben permitir e incentivar la generación de las condiciones aptas para que tales derechos puedan llevarse a cabo efectivamente. En tanto, las negativas, implican abstenerse de crear barreras,

derecho a la salud no solo exige el otorgamiento estatal de medicinas gratuitas o de bajo precio, sino también la no contaminación de un río o la no comercialización de productos alimenticios en mal estado. En nuestra materia, el derecho al trabajo no es privativo del acceso a un empleo digno, sino que apunta a la prohibición de despidos ilegítimos, al igual que al establecimiento de recursos judiciales efectivos.³⁵ Lo mismo sucede en la libertad de trabajo, que es un antecedente del derecho social.

Por otra parte, es importante señalar la posibilidad de que esa obligación pueda dirigirse no solo al Estado, sino también a otros sujetos obligados, quienes tengan la posibilidad de tomar una parte activa respecto de los beneficiarios. Entre este tipo de obligaciones diversificadas, destacan:

- a) ***Obligaciones que suponen la creación de normas permisivas o facultativas, más que la ausencia de prohibición.*** Se trata de normas que delinean consecuencias jurídicas importantes que se desprenden de ese permiso original, y que otorgan consecuencias jurídicas. Ejemplo de ello se da en la obligación de reconocimiento de los candidatos propuestos para ocupar cargos sindicales.
- b) ***Obligaciones que exigen al Estado regular mediante la imposición de restricciones, las facultades de las personas privadas, ya sea limitando o imponiendo obligaciones de algún tipo.*** Gran parte de las regulaciones vinculadas con los derechos laborales o sindicales comparten esta característica. Como ejemplo de ello se tiene el establecimiento de salarios mínimos; el principio que establece la equivalencia entre trabajo igual, salario igual; la obligación de los días de descanso; de la jornada de trabajo limitada y vacaciones pagadas; la protección contra el despido arbitrario, etc.

tanto legales o políticas, tendientes a impedir a los sindicatos, las federaciones y las confederaciones, la posibilidad de gozar de un libre funcionamiento y adicionalmente a los sindicatos la posibilidad de asociarse.

³⁵ Vid., Caso *Lagos del Campo vs. Perú*, sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 31 de julio de 2017, *op. cit.*, párrafo 149. Aludió expresamente a las “obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traduce en principio en los siguientes deberes...”.

- c) ***Obligaciones mediante las cuales el Estado otorga servicios a la población, sea en forma exclusiva, o mediante formas de cobertura mixta, que incluyan tanto a lo estadual, como a las personas privadas que se vean afectadas.*** Respecto de la prestación en forma exclusiva, se tienen los servicios públicos, como lo sería el funcionamiento de los tribunales, la previsión de cargos de defensor oficial, o el sistema educativo. Por lo que hace a las formas de cobertura mixta, el Estado puede contar con formas escalonadas de cobertura para servicios públicos como el de salud, o bien los créditos hipotecarios diferenciados, entre otros.

Como se observa, los derechos sociales contienen varios sentidos, pues se caracterizan por involucrar un aspecto amplio de obligaciones estatales que pueden comprender incluso a los particulares, dado el cúmulo de obligaciones para los Estados modernos.

De esta forma, queda de manifiesto que algunos derechos se ausentan de todo esquema clasificatorio, ya sea positivo o negativo. Algunos no tienen naturaleza prestacional, o bien la intervención pública no se traduce en una prestación en sentido estricto, como lo es el derecho de huelga o de libertad sindical. Existen, de igual forma, derechos sociales que requieren de algún género de intervención pública, pero que no pueden clasificarse propiamente como prestacionales, por ejemplo, todos los que expresan restricciones a la autonomía individual en el contrato de trabajo, como la limitación de la jornada, salario mínimo, o bien las vacaciones anuales. En forma similar, aunque estrictamente no pueden considerarse como derechos sociales, se tienen aquellos que mantienen “prestaciones jurídicas”, como la tutela judicial o la defensoría pública.

Finalmente, otro elemento que caracteriza a los derechos sociales en sentido estricto, tiene que ver con los bienes o servicios económicos evaluables. Estos exigen una organización estatal que permita su ejercicio o defensa frente a intromisiones ilegítimas. En ese tema debe destacarse que las técnicas prestacionales no pertenecen

en exclusiva a alguna clase de derechos, sino que son aplicables a cualquiera de los fines del Estado.

C) La justiciabilidad de los derechos sociales

Primeramente, debe decirse que hay un debate interesante en relación a la posibilidad de materializar los derechos sociales. Se afirma que no deben existir reticencias hacia el despliegue de los efectos normativos, plenos y directos de los mismos; es decir, obligan, por lo que sus efectos deben ser exigibles, y no constituir una simple muestra de buenos deseos y programas políticos. Por el contrario, estos adquieren la jerarquía de normas jurídicas, lo que a todas luces revierte la necesidad de ser vistos, analizados y aplicados como tales.³⁶

A nivel internacional,³⁷ con la emisión del Protocolo Facultativo al Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PF-PIDESC), adoptado en 2008, es posible el conocimiento de denuncias individuales o colectivas que impliquen una violación del Estado, en relación a los derechos sociales enunciados en el artículo 2. Por su parte, la propia CoIDH ha establecido en un ejercicio interpretativo, constructivista y dinámico, que el artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos, leído armónicamente con el diverso 29, da paso hacia la justiciabilidad plena

³⁶ Debe recordarse que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU inició con la tarea de desarrollar los alcances de los derechos contemplados en el PIDESC, a través de la emisión de Observaciones Generales, que consisten en la interpretación del Comité sobre el articulado de ese pacto, especialmente en relación con el contenido de los derechos recogidos, pero también respecto de su aplicación misma. Destacan las Observaciones Generales sobre *La índole de las obligaciones de los Estados Partes* y *La aplicación interna del Pacto*, No. 3 y No. 9, respectivamente. En ellas, el Comité desarrolló el contenido de los compromisos que los Estados tienen que implementar en el ámbito interno. Debe destacarse la aseveración de que los Estados debe mantener parámetros normativos que enmarque sus obligaciones. Estas pueden desplegarse en diversos niveles, tales como: respetar, proteger, cumplir o realizar. En cuanto a la materia judicial, para determinar cuál es la mejor forma de dar eficacia jurídica a los derechos reconocidos en el Pacto, es importante tener en cuenta la necesidad de asegurar la justiciabilidad. Al respecto *vid.*, Comité DESC, *Observación General No. 3*, La índole de las obligaciones de los Estados Partes (párrafo 1 del artículo 2 del Pacto), (Quinto período de sesiones, 1990), U.N. Doc. E/1991/23 (1990) y *Observación General No. 9*, La aplicación interna del Pacto, (19o. período de sesiones, 1998), U.N. Doc. E/C.12/1998/ 24 (1998), párr. 2 y 3. Para el desarrollo en particular del derecho al trabajo (en específico a las condiciones justas del trabajo), *vid.*, Comité DESC, *Observación General No. 18*, El derecho al Trabajo (35o. período de sesiones, 1999), U.N. Doc. E/C.12/GC/18 (2006), así como Comité DESC, *Observación General No. 23*: El derecho a condiciones favorables de trabajo (artículo 7), E/C.12/GC/23, 26 de abril de 2016. Ambas declaraciones se encuentran disponibles para su consulta en: https://confdts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CESCR/00_1_obs_grales_Cte%20Dchos%20Ec%20Soc%20Cult.html#GEN18. Recuperado el 23 de marzo de 2021.

³⁷ No es motivo de análisis los diversos sistemas de protección de derechos humanos contemplados en los instrumentos que consagran derechos económicos, sociales, culturales y, ahora, ambientales. Para el estudio de los sistemas universal, europeo, africano y latinoamericano, *vid.*, Ferrer Mac Gregor, Eduardo, *La justiciabilidad de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales en el sistema interamericano de derechos humanos*, UNAM-IIJ-CNDH, México, 2017, p.4. Disponible para su consulta en: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/CESIDH-Justiciabilidad-Derechos-SIDH.pdf>. Recuperado el 5 de junio de 2020.

y directa de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, lo que otorga una efectividad plena y no de mera norma programática.³⁸

Así, la materialización de los derechos sociales representa un tema que debe ser superado para que existan derechos plenos. Lo será cuando estemos en presencia del poder jurídico depositado en manos del titular del derecho, al presentarse la hipótesis de incumplimiento de la obligación debida por parte del Estado.³⁹ Esto incluye obligaciones taxativamente establecidas y sancionadas por derechos claramente definidos y accionables, frente a los órganos públicos individualizados, con base en la certeza, legalidad e igualdad en la satisfacción de las expectativas.⁴⁰

De igual manera, es importante mencionar que hay razones falsas y verdaderas a partir de las cuales se dificulta el desarrollo de los derechos sociales. Entre las falsas están las que afirman que la no justiciabilidad es una característica de estos derechos, mientras que las verdaderas tienden a poner en evidencia que existe vaguedad al momento de fijarlos en los textos normativos, lo cual abre demasiado su margen de interpretación, y dificulta los mecanismos de implementación.⁴¹

Ahora bien, la poca vigencia de los derechos sociales proviene fundamentalmente de tres causas. Por lo que hace a la primera, tiene que ver con el incumplimiento de las obligaciones negativas asociadas a estos derechos por parte del Estado, lo que da pie a cuestionar la justiciabilidad, pues tratándose de un incumplimiento

³⁸ Vid., Caso *Lagos del Campo vs. Perú*, sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 31 de julio de 2017, *op. cit.*, párrafo 143. La apertura plena para considerar a los derechos sociales como plenamente justiciables, debe ser contemplado por el memorable voto concurrente del Juez Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot, quien al respecto afirma: "... dicho artículo [26 de la Carta de la OEA] no es meramente una norma programática para los Estados Parte de la Convención Americana, sino que constituye una disposición que impone a este Tribunal Interamericano la obligación de remitirse a la Carta de la Organización de Estados Americanos (en adelante "la Carta de la OEA") para lograr la plena efectividad de los derechos que se deriven de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura contenidas...La posibilidad para considerar justiciable los DESCAs, vía artículo 26 de la Convención Americana, la expresé en el primer caso que conocí como juez titular de la Corte IDH en 2013. Asimismo, lo he reiterado en casos posteriores relacionados con el derecho a la salud (2015-2016), el derecho al trabajo (2015) y el derecho a la vivienda digna (2016) ...".

³⁹ Vid., Abramovich, Víctor y Christian Curtis, *Los derechos sociales como derechos exigibles*, *op. cit.*, pp. 37-38.

⁴⁰ Vid., Ferrajoli, Luigi, *Derecho y razón. Teoría del garantismo penal*, *op. cit.*, pp. 863-864. La carencia de garantías sociales o positivas adecuadas se debe, en opinión del autor, en la "ajenidad política y cultural al pensamiento liberal de las nuevas figuras de los derechos sociales, maduras en el campo socialista, y a la no ajenidad al pensamiento socialistas de las categorías garantistas del estado de derecho, elaboradas en el campo liberal".

⁴¹ Vid., Ferrer Mac Gregor, Eduardo, *La justiciabilidad de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales en el sistema interamericano de derechos humanos*, *op. cit.*, p. 4. El maestro Ferrer señala que la "falta de especificación concreta" no solamente aplica a los derechos sociales, sino también a los civiles y políticos. Como cualquier otro derecho fundamental, las concepciones inician construyéndose con decisiones a partir de los casos concretos, las circunstancias y atendiendo a las particularidades.

absoluto, es difícil prever la eficacia aún en la vía judicial.⁴² En esos casos, lo mejor será la articulación de acciones colectivas en forma individualizada y concreta.

En relación con la segunda causa, resulta difícil pensar en un escenario en el que el Estado cumpla totalmente con estos derechos, pues siempre habrá dificultades operativas asociadas a su ejecución. No obstante, existe la posibilidad de judicializarlo, ya sea a nivel individual o colectivo.

Así, la exigencia de los derechos sociales mediante una actuación judicial, depende del complejo de obligaciones positivas y negativas que generan para el Estado. Tratándose del incumplimiento de obligaciones negativas, se abre un enorme campo de justiciabilidad, cuyo reconocimiento pasa a constituir el límite y, por ende, un estándar de impugnación de la actividad estatal no respetuosa de dichos derechos. En ese caso, resultan materializables las acciones judiciales tradicionales, como acciones de inconstitucionalidad, nulidad de actos reglamentarios, el amparo, o bien acciones de tipo colectivo.⁴³

En ese sentido, en las formas de defensa de los derechos sociales se deben establecer los recursos judiciales idóneos para protegerlos. De forma amplia, no solo deben ser los judiciales, sino también los recursos administrativos o legales, donde se vinculen a las autoridades administrativas en sus decisiones a cumplir con base en las finalidades que estos derechos tienen. Se indica que estos últimos deben contar con ciertas características, relacionados principalmente con su accesibilidad, rapidez, eficacia y economía. En cualquier caso, debe existir la posibilidad de plantar una inconformidad (apelación) judicial contra todo proceso administrativo.

Finalmente, en la tercera causa puede darse el supuesto de que una sentencia no sea ejecutable, empero, al irse acumulando los precedentes, resultará factible enviar

⁴² Se afirma que el poder judicial es el menos indicado para hacer planificaciones de políticas públicas, el marco de un caso judicial es poco apropiado para discutir medidas de alcance general, la discusión procesal genera problemas dado que otras personas afectadas por el mismo cumplimiento no participan en el juicio. El poder judicial carece de medios coercitivos para la ejecución forzada de una sentencia que condena al Estado a seguir con la representación omitida para todos los casos involucrados, o bien para dictar la reglamentación omitida. *Vid.*, Abramovich, Víctor y Christian Courtis, en "Apuntes sobre la exigibilidad judicial de los derechos sociales", *op.cit.*, p. 64.

⁴³ *Ibídem*, pp. 63-64. Afirman que la actividad de los jueces en esos recursos, cuando el Estado viola los límites negativos impuestos por un determinado derecho social, implica privar del valor jurídico a la acción o a la manifestación de voluntad del Estado viciada, obligándolo a corregirla de tal manera que implique una corrección al derecho afectado.

señales de alerta a los poderes del Estado con la finalidad de estructurar la creación de políticas públicas o acciones de política judicial que hagan vigente la justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales.

En efecto, existen casos en que la sentencia de un juez no resulta directamente ejecutable, al requerir de fondos por parte de los poderes públicos, en los cuales incluso el Estado está en mora o ha incumplido con obligaciones asumidas en materia de derechos sociales. Entonces, las sentencias obtenidas pueden constituir importantes vehículos para canalizar hacia los poderes públicos las necesidades de una agenda pública, expresados en términos de afectación de derechos. Eso se conoce como instrumento de formación de políticas públicas.⁴⁴

En adición a lo indicado, la idea de la constitucionalización de los derechos sociales pretende una libertad igualitaria, pero diferenciada. La preponderancia de su desarrollo corresponde a la ley, donde los jueces deben mantener reservas al momento de estructurar planteamientos relacionados a estos. Son varios los factores, entre ellos: i) el elemento vinculado con lo financiero; ii) las competencias exclusivas del ejecutivo, los parlamentos o poderes legislativos en la elaboración del presupuesto, así como el destino de los fondos públicos; y, iii) la necesidad de tener una visión sistemática y general de las cuantías, al igual que de los afectados por la satisfacción de las necesidades básicas.⁴⁵

En ese sentido, será adecuada la acción del juez constitucional para controlar el desarrollo legislativo de los derechos sociales, así como del juez contencioso para realizar la misma tarea en relación con los reglamentos, y así observar el apego que tengan a la Constitución y leyes respectivas. Dicha tarea es relevante, sobre todo en los casos en los que el legislador no ha regulado correctamente un derecho, ya que con ello se evitan desviaciones de poder al ser contradictorios con los principios rectores. No debe confundirse el derecho mismo en función de la técnica legislativa. La falta de regulación de una garantía para procurar la satisfacción de un derecho, se convierte en

⁴⁴ Vid., Abramovich, Víctor y Christian Courtis, *Los derechos sociales como derechos exigibles*, op.cit., p. 46.

⁴⁵ Vid., Peces-Barba, op. cit., pp. 98 a 101.

una laguna que debe ser llenada con el ordenamiento jurídico, sin que ello implique la ausencia del derecho mismo.⁴⁶ Evitar su transgresión, debe ser el objetivo.

En conclusión, existen algunas dimensiones y obligaciones de los derechos sociales que son de cumplimiento inmediato y otras que dependen de múltiples factores, como en el caso de políticas públicas o su judicialización. No obstante, estos deben de ser garantizados y respetados. Para su exigibilidad se deben de anteponer ante la autoridad competente mediante la cual se logrará su materialización. Por un lado, para algunos derechos sociales basta destinar recursos financieros y llevar a cabo una adecuada planeación de las políticas públicas. Mientras que, para otro tipo, como la libertad sindical, la libre negociación colectiva y la huelga, su exigibilidad puede ser instantáneos, o en su caso, a través de la judicialización o vía administrativa. Además de la judicialización del caso en específico, deben de realizarse de manera paralela ampliaciones, mejoras o ajustes de carácter general por parte de los Estados.

I.1.3. La titularidad de los derechos sociales

De nueva cuenta, en su concepción, hay diferentes posturas: algunos reconocen que son derechos esencialmente colectivos, porque tienen una dimensión social constitutiva. Pertenecen a grupos sociales o colectividades humanas que son protegidas por el derecho mismo.⁴⁷ En una segunda posición, se estima que pertenecen al ámbito de los derechos individuales, al proteger posiciones jurídicas de esa naturaleza.

Ahora bien, por lo que hace a la primera postura, se modula en atención a su finalidad, pues se dice que con base en ella se pretenden superar las desigualdades sociales y fomentar el mejoramiento de las condiciones materiales de existencia de amplias capas de la sociedad. En ello se observa un residuo histórico que atiende a sus inicios, pues se trataba de apoyar a quienes no podían por sí mismos alcanzar algunos

⁴⁶ Vid., Luigi Ferrajoli, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, op.cit., p. 108. Agrega que las lagunas de garantía para la defensa, en lugar de encontrar en la teoría un instrumento de análisis crítico, acaban siendo ignoradas y en casos avaladas.

⁴⁷ Vid., Pisarello, Gerardo, "El estado social como Estado Constitucional: mejores garantías, más democracia", en V. Abramovich, Añón, M.J., y Ch. Courtis (comp.), *Derechos sociales. Instrucciones de uso*, México, Fontamara, 2006, pp. 23 -24. Se afirma, inclusive, que los derechos sociales son derechos de los "desventajados". Se agrega que el reconocimiento político y jurídico de derechos sociales ha operado desde lógicas emancipadoras, como desde lógicas de dominación social.

aspectos del desarrollo humano, dado que las necesidades no estaban a su alcance.⁴⁸ En ese sentido, es interesante cuestionar esa visión a la luz de la modernidad, sobre todo si jurídicamente pueden mantenerse así, ya que en su positivización constitucional, formulados como derechos universales, no se hacen depender de una determinada condición como título habilitante para su goce.

Por ello, en forma restrictiva, algunos sostienen que solo corresponden a una clase social determinada, atribuida a los trabajadores asalariados. Son reconocidos con motivo de la función social que desempeñan dentro de la organización, y debido a que tales derechos protegen sus intereses en una situación de lucha o confrontación con otras clases sociales.

Por lo que hace a la segunda postura, también restrictiva, se propone separar el reconocimiento constitucional que tienen los derechos sociales, de su génesis histórica; ligada principalmente a la lucha reivindicativa de las clases trabajadoras, al considerarse como derechos individuales y específicos.⁴⁹ Se afirma que no se trata de proteger a un grupo por sí, sino tutelar al sujeto en su concreta posición individual. No se protege al grupo, sino a los miembros que lo integran, en cuanto a su carácter particular. Se dice que tienen esa característica, siempre y cuando sean reconocidos en atención al sujeto titular consagrado como persona y, como parte de la sociedad, siempre que sean atribuidos al grupo como colectividad, de tal modo que los miembros de ese grupo sean beneficiarios solo en su calidad de participantes del conjunto.

Asimismo, se caracterizan por constituir un derecho de titularidad colectiva, ya que tienen como objeto mejorar la situación social de los grupos más débiles. La titularidad que persiguen consiste en la satisfacción de intereses colectivos, que se ejercitan gregariamente, y que solamente de modo reflejo pueden satisfacer intereses individuales. Incluso se afirma que son de interés grupal, de forma tal que la protección

⁴⁸ *Vid.*, Peces-Barba, Gregorio, *op. cit.*, p. 90. Resulta interesante la forma en la que brevemente se explica el origen de los derechos sociales, las resistencias encontradas en su materialización, así como el proceso de generalización.

⁴⁹ Es importante analizar la manera en que aparecen junto a los derechos sociales, desde una misma estructura intelectual, los derechos específicos que, si bien no son de todos, exigen un trato desigual para conseguir la igualdad y la equiparación con las personas que gozan de plenitud de derechos, de aquellos colectivos que se encuentran en la vida social en inferioridad de condiciones. Estos derechos buscan enriquecer el acervo de los originarios derechos de los pobres y trabajadores, hoy generalizados y convertidos en derechos de todos y que tienen igualmente su origen en la idea de igual dignidad. *Ibidem*, p. 92.

se presenta respecto de los individuos cuando pertenecen a ciertos colectivos en particular, como el de los trabajadores.

Los derechos sociales, en tanto derechos subjetivos, son propios de los individuos. Esto desde luego no implica que se desliguen de las consecuencias colectivas que eventualmente derivan de esas circunstancias. Así, esas repercusiones se consideran como efectos indirectos, colaterales, pero de ninguna manera como el fundamento mismo de los derechos.⁵⁰

Para los objetivos de esta tesis, preferimos encontrar un punto medio entre ambas posturas, dado que, si bien los derechos sociales mantuvieron una estrecha relación y origen con los derechos laborales, su propia evolución los condujo a una concepción más amplia, de modo que grupos o individuos de las sociedades modernas pueden ser titulares de esos derechos en diversos sentidos.

I.1.4. Los derechos sociales como derechos de igualdad

Los derechos sociales tienen como finalidad alcanzar la igualdad material o sustancial que se vincula con los principios de dignidad y autonomía.⁵¹ Estos representan uno de los pilares en los que se sostiene la igualdad formal, así como el conjunto de derechos básicos, puesto que, de lo contrario, no podríamos ejecutarlos. La igualdad material favorece la independencia y autonomía, puesto que observa cada una de las particularidades de los sujetos en la sociedad, dentro de las cuales, incluso, se advierten diferencias que es necesario resaltar para crear opciones de vida acordes a las mismas. Dicho esquema de pensamiento, puede coexistir con la idea de libertad, ya que, en términos kantianos⁵², el principio de voluntad existe en tanto se respete el imperativo categórico, es decir, el límite impuesto por el respeto a los demás. Así, la igualdad material constituye el elemento básico o fundamental para el ejercicio de los derechos

⁵⁰ Vid., Bernal Pulido, Carlos, *El derecho de los derechos. Escritos sobre la aplicación de los derechos fundamentales*, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, 2005, p. 294. Resulta fundamental el análisis de todo el apartado donde se analiza el fundamento, el concepto y estructura de los derechos sociales.

⁵¹ Vid., García Añón, José, *op. cit.*, p. 79. Se afirma que la apertura que mantienen los derechos sociales en las actuales constituciones nos conduce a su reconocimiento y garantía, ya que su finalidad es hacer posible el principio de igualdad como uno de los principios esenciales de los derechos.

⁵² Vid., Kant, Manuel, *Fundamentación de la Metafísica de las Costumbres*, 16.ed., Porrúa, México, 2016, pp. 61-74.

políticos, así como de la autonomía en el ámbito colectivo. De ahí la necesidad de plasmarlos en normas constitucionales, en “pie de igualdad con las libertades”.⁵³

La igualdad de trato material permite, una vez alcanzada, un pleno desarrollo de la persona; al igual que su participación en la organización económica, política y social de un país. Inclusive, en una dimensión ampliada de entendimiento, así como de las causas que la ocasionan, se relaciona tanto a la distribución de los ingresos monetarios, como a la distribución funcional del ingreso entre capital y trabajo, al igual que a la distribución de la propiedad de activos financieros y no financieros.⁵⁴

El objetivo de los derechos sociales, en tanto su búsqueda por la igualdad, entendida en sentido material o sustancial, es configurar derechos para que sean gozados en un régimen jurídico diferenciado, en atención a una desigualdad de hecho que trata de ser limitada o superada. Incluso, se señala que los derechos sociales promueven que el valor de la libertad llegue a ser igual para todos, como idéntica es la atribución jurídica de esa libertad.⁵⁵

Los argumentos que justifican los derechos sociales se asocian a la libertad y a la igualdad. En una postura conceptual se refieren a la libertad fáctica, que implica la posibilidad real de elegir lo que está permitido; ello es anterior a la libertad jurídica-formal

⁵³ Vid., Vázquez, Rodolfo, *Teorías contemporáneas de la justicia*, UNAM, IJ, IECQRO, ITAM, Centro de Estudios de Actualización en Derecho, México, 2019, pp. 148-150. Esa afirmación la sostiene el autor desde un punto de vista liberal igualitario, donde se conciben a los derechos sociales y su satisfacción como condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos civiles y políticos. Es interesante la manera en que se expone el abuso de las tensiones antinómicas entre libertad versus igualdad, al terreno de la justificación de los derechos civiles y políticos y de los derechos sociales. Asegura que “*la mera distribución igualitaria de bienes y recursos carece de una justificación independiente; la idea de extraer recursos de una persona para transferirlos a otra simplemente para que ambos reciban una idéntica cantidad carece de justificación.*”

⁵⁴ Vid., Naciones Unidas, *Panorámica Social de América Latina 2016*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017. Disponible para su consulta en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41598/4/S1700567_es.pdf. Recuperado el 3 de junio 2020. Expresamente en cuanto a la igualdad y la noción del ejercicio de derechos, indica: “*La noción de igualdad de la CEPAL se refiere también a la igualdad en el ejercicio de derechos, en el desarrollo de capacidades... la desigualdad se manifiesta en que no todos los individuos pueden ejercer plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y medioambientales y que, por tanto, el principio de universalidad ha sido vulnerado...*”

⁵⁵ Vid., Rawls, J., *Teoría de la justicia*, Madrid, FCE, 1979, p. 237. No obstante que la teoría de la justicia de Rawls no está enfocada hacia lo social, en virtud de la clara tendencia liberal que es de observarse en las páginas que soportan el texto en cita, no menos cierto es que la idea de libertad, al amparo de premisas Kantianas, permite que la persona actúe autónomamente cuando los principios de su acción son elegidos por ella como la expresión más adecuada de su naturaleza como ser libre y racional. De esa forma, la atribución jurídica responde a la obligación del Estado para garantizarla en todo momento.

de hacer u omitir algo. Se deben superar las situaciones deficitarias que las libertades jurídico-formales proporcionan a los individuos⁵⁶, con el fin de alcanzar la igualdad.

Hay quien afirma que la autonomía de la persona se satisface cuando el Estado proporciona recursos para que los miembros de la sociedad los empleen libremente en la satisfacción de sus preferencias, con lo que se justifica que se provean ciertos bienes para compensar algunas deficiencias, tanto naturales como construidas desde lo cultural.⁵⁷ Es por ello que los derechos sociales mantienen los mismos principios de justificación que los “clásicos”, dado que en similitud de características, ambos se satisfacen por acción, y otros por omisión. La restricción de estos últimos aplica para algunos aspectos laborales, en especial por lo que hace a los contratos, pues es necesario impedir que se supedite la autonomía de algunos frente a la de otros con mayor poder de negociación, en razón de ciertas circunstancias fácticas.

Es tan ansiada esa igualdad, vista desde el plano de un desarrollo sostenible, que desde el 2015 se adoptó en el seno de las Naciones Unidas un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta, así como asegurar la prosperidad de todos. Se trata de una nueva agenda a la que se denominó “Objetivos del Desarrollo Sostenible para el año 2030”, compuesta de 15 puntos. Destaca entre ellos, la vinculación a los derechos sociales y, en específico, el trabajo decente y crecimiento económico (objetivo 8).⁵⁸

Asimismo, debe tenerse presente que el compromiso de adoptar medidas en el ámbito del cumplimiento y la realización paulatina de los DESCAs, no exige, ni excluye, un modelo único de economía para la materialización de este tipo de derechos. Por el

⁵⁶ Vid., Alexy, Robert, *Teoría de los derechos fundamentales*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1997, p. 486-487. Esas ideas son expuestas por el autor con motivo de una justificación a favor de la consideración de los derechos fundamentales sociales. Inclusive, sostiene que el principal argumento de los derechos sociales fundamentales es la libertad.

⁵⁷ Vid., Santiago Nino, Carlos, *Ética y derechos humanos, Un ensayo de fundamentación*, Buenos Aires, 2a. ed., Astrea, 1989, pp. 199-229. Disponible para su consulta en: <http://arquimedes.adv.br/livros100/Etica%20y%20derechos%20humanos%20-%20Carlos%20Santiago%20Nino.pdf>. Recuperado el 15 de marzo de 2021. El principio de la autonomía de la persona, refiere que siendo valiosa la libre elección individual de planes de vida, así como la adopción de ideales de excelencia humana, el Estado no debe interferir en esa elección o adopción, limitándose a diseñar instituciones que faciliten la persecución individual de esos planes de vida y la satisfacción de los ideales de virtud que cada uno sustente e impidiendo la interferencia mutua en el curso de tal persecución.

⁵⁸ Vid., Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo, Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Disponible para su consulta en: [https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals#:~:text=de%20Desarrollo%20Sostenible%3F,Los%20Objetivos%20de%20Desarrollo%20Sostenible%20\(ODS\)%2C%20tambi%C3%A9n%20conocidos%20como,disfruten%20de%20paz%20y%20prosperidad](https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals#:~:text=de%20Desarrollo%20Sostenible%3F,Los%20Objetivos%20de%20Desarrollo%20Sostenible%20(ODS)%2C%20tambi%C3%A9n%20conocidos%20como,disfruten%20de%20paz%20y%20prosperidad). Recuperado el 3 de junio de 2020.

contrario, el PIDESC es neutral y, por lo tanto, no es necesaria la implantación de un sistema socialista, capitalista, de economía mixta, planificación centralizada, basada en el *laisser-faire*, o bien en ningún otro tipo de planteamiento específico. Es decir, los modelos económicos existentes no representan un obstáculo o justificación para no cumplir con las disposiciones del Pacto.

Hay que recordar, que existe una tendencia hermenéutica a considerar a los derechos sociales como “líneas programáticas”, es decir, aquellas orientaciones de política pública que facultan a la administración para actuar en el terreno de lo social, sin que ello implique forzosamente el cumplimiento efectivo de los mismos. No obstante, dicha interpretación contiene un sesgo epistemológico importante, en virtud de que da por sentada la no justiciabilidad de los mismos, al recluirlos a meras directrices que los Estados podrán o no tomar en cuenta. Con ello, implícitamente se reconoce una superioridad y obligatoriedad de los derechos civiles y políticos, mismos que de acuerdo a este posicionamiento, son los únicos que revierten una obligación a cargo del Estado.

Ahora bien, dicha problemática se encuentra prácticamente solventada por las distintas resoluciones que ha emitido la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la cual ha transitado por 3 etapas muy visibles en el análisis de la justiciabilidad de los DESCAs. De acuerdo con la primera, el artículo 26 de la Convención Americana no permitía hacer efectivos los derechos sociales, puesto que ni siquiera la CoIDH asumía competencia para su respectivo análisis. Con base en la segunda, a la luz del caso *Acevedo Buendía vs. Perú* (2009),⁵⁹ se permitió la entrada de los derechos sociales en el ámbito de lo justiciable, con base en una interpretación indirecta al referido artículo 26, lo cual trajo consigo la posibilidad de que la referida CoIDH, tuviera facultades para adentrarse en el conocimiento de los DESCAs. Finalmente, en la tercera, el caso *Lagos del Campo vs. Perú*, se consagró una interpretación directa sobre la justiciabilidad de los DESCAs, al afirmar que este tipo de derechos también son susceptibles de cumplimiento efectivo por parte de los Estados.

⁵⁹ Vid., Caso *Acevedo Buendía y otros vs. Perú*, sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 1 de julio de 2009, párrafo 141. Disponible para su consulta en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_198_esp.pdf. Recuperado el 12 de marzo de 2020.

Ciertamente, tal como se señala en la última parte del párrafo que antecede, el Caso *Lagos del Campo vs Perú* está íntimamente relacionado con la justiciabilidad de los DESCA.⁶⁰ En especial, con el derecho del trabajo que, a pesar de no haber sido contemplado expresamente en el Protocolo de San Salvador, puede ser protegido directamente mediante la Convención Americana con base en la dependencia recíproca entre todos los derechos humanos. Así, mediante esta sentencia emblemática se confirma, en cuanto a los DESCA, que la concepción de normas programáticas ha quedado satisfecha.

En ese tenor, si bien es cierto que académicamente existen debates sobre lo programático o no de los derechos sociales, en el ámbito jurisdiccional, por lo que hace a la CoIDH, la justiciabilidad de estos está completamente decidida. Circunstancia que a todas luces marca un sendero que conducirá al fortalecimiento de su eficacia; aspecto aún más factible en los derechos laborales, como analizaremos más adelante.⁶¹

I.1.5. En cuanto a la naturaleza jurídica y su carácter prestacional

Hay diversas posturas que analizan la naturaleza jurídica y el carácter prestacional de los derechos sociales.⁶² Algunos sostienen que son derechos subjetivos, pues existe, por un lado, un poder de disposición por parte del individuo, el cual es protegido por el ordenamiento jurídico y, por el otro, se atribuye la facultad de imponer a los demás, especialmente al Estado, un comportamiento activo.

Se critica esta postura por dos aspectos. Inicialmente, debido a que la mayoría de las constituciones no tienen reconocido un contenido esencial a favor del titular, cuya efectividad esté asegurada a través de una específica protección jurisdiccional. Y, en segundo término, en cuanto al Estado, pues el derecho a un acto positivo tropieza con

⁶⁰ Caso *Lagos del Campo vs. Perú*, *op. cit.* especialmente los párrafos 1, 6, 7 y 29 del voto razonado del juez Roberto F. Caldas; además, dentro de la sentencia en cuestión y en el mismo sentido, encontramos los párrafos 1, 8, 9 y 10 del voto concurrente del juez Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot.

⁶¹ Algunas otras de las sentencias de la CoIDH que han sido referentes en el reconocimiento de los DESCA, son: Caso *Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras*, sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 31 de agosto de 2021. Disponible para su consulta: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_432_esp.pdf. Recuperada el 17 de junio de 2022.

⁶² Después del desenlace de la guerra fría, el problema en las categorías de los derechos humanos parece reducirse a si los derechos sociales son o no auténticos derechos, *Vid.*, Hierro, Liborio I., "Los derechos económicos y sociales y el principio de igualdad en la teoría de los derechos de Robert Alexy", en Alexy, Robert, *Derechos sociales y ponderación*, *op. cit.*, pp. 168-169.

numerosos condicionamientos, principalmente de orden financiero, que privan de eficacia el reconocimiento constitucional del derecho.

En otra postura, al examinar cada uno de los derechos sociales en lo particular, es indiscutible que algunos tienen la naturaleza de fundamentales,⁶³ sea como derechos públicos subjetivos o prestacionales. Estos últimos relacionados incluso con la posesión de los medios financieros suficientes, así como su disposición para obtenerlos por parte del Estado, y no así de los particulares.⁶⁴ De esta forma, junto a los derechos fundamentales con estructura típica de los derechos públicos subjetivos, las constituciones incorporan numerosos preceptos que reconocen prestaciones a cargo de los Estados en favor de los individuos o grupos.

Bajo los parámetros actuales, en una concepción amplia de los derechos humanos, cuando analizamos los derechos sociales debemos entender que se tratan de derechos prestacionales, siguiendo la clasificación planteada por Alexy, seguida hasta nuestros días. En donde el carácter de prestacional se refiere a derechos que tienen las personas frente al Estado para exigir algo que pudieran obtener de los particulares, si contaran con los recursos financieros suficientes y además pudieran encontrar la oferta en el mercado.⁶⁵ Esta visión encuadra de mejor manera con la concepción que actualmente tenemos respecto de los DESCAs, en donde el concepto de derechos públicos subjetivos ha quedado superado y en calidad de categoría histórica. De esta forma, las constituciones, las convenciones y los tratados internacionales incorporan numerosos preceptos que reconocen prestaciones a cargo de los Estados en favor de los individuos o grupos.

⁶³ En otra postura bien definida, se tiene que solamente son derechos fundamentales si el constituyente los configura y organiza con las características y garantías propias de la fundamentalidad de la norma constitucional. De lo contrario, su mención en la Constitución tendrá relevancia como principios rectores de la política social y económica que oriente la actuación de los poderes públicos. *Vid.*, Francisco Bastida, "¿Son los derechos sociales derechos fundamentales? Por una concepción normativa de la fundamentalidad de los derechos", en Alexy, Robert, *Derechos sociales y ponderación*, *op. cit.*, pp. 148-149.

⁶⁴ *Vid.*, Alexy, Robert, *Teoría de los derechos fundamentales*, *op. cit.*, p. 482. Expresamente señala que los derechos sociales fundamentales son identificados como derechos a prestaciones en sentido estricto, los cuales pertenecen al individuo frente al Estado.

⁶⁵ *Vid.*, Alexy, Robert, *Teoría de los derechos fundamentales*, *op. cit.*, pp. 482-483. Además, *Vid.*, Nogueira Alcalá, Humberto, *Teoría y dogmática de los derechos fundamentales*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2018, pp. 57-58. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1094/4.pdf>. Recuperado el 10 de octubre de 2022.

En ese sentido, es básico determinar si esos derechos prestacionales son siempre derechos fundamentales o pueden adoptar una tipología diversa. Esto será una cuestión trascendental para determinar si es posible asumir un sistema de garantías procesales para su materialización.

Un elemento básico, por tanto, es considerar a los derechos sociales como derechos prestacionales. Estos se entienden como la prerrogativa de cualquier ciudadano a un acto positivo (hacer o de dar) por parte de los poderes públicos del Estado. Como es de observarse, es muy amplia la terminología, debido a que no se precisa el sujeto, el objeto, naturaleza de la relación, o bien la conexión con las obligaciones públicas. Ante ello, puede comprenderse como tal el derecho de los ciudadanos a exigir protección frente a actos antijurídicos de otros (normas penales), como el derecho a prestaciones efectivas (subvenciones, servicios de salud, puestos educativos).

Es posible considerar que las prestaciones constitucionales constituyen una especie del más amplio género de las obligaciones públicas impuestas a los poderes del Estado, a través de una variada tipología normativa, asociada a los derechos sociales.

Por ello, se propone que la discusión debe centrarse en el capítulo de los derechos prestacionales en sentido estricto. Estos son aquellos que, considerados como posiciones subjetivas aun contra la mayoría, pueden hacerse extensivos a los derechos que no generan un deber de abstención, o bien de prestaciones meramente jurídicas, sino deberes positivos de otorgar bienes, servicios, así como de realizar actividades que, si se tuvieran, no se exigirían.

De forma concreta, los derechos prestacionales son aquellos cuyo contenido obligacional consiste en dar bienes o proporcionar servicios, lo que nada impide que su prestación sea asumida por particulares. Por tanto, no solamente generan obligaciones frente a los poderes públicos, que se hacen desde la Constitución, sin perjuicio de que hayan podido ser o de que sean desarrollados por la normatividad secundaria.

Existe incluso quien asocia la prestación contenida en cada uno de los derechos con el valor que se persigue (igualdad o libertad), de modo tal que pueda determinarse el objeto que se pretenda alcanzar con la prestación o la posición que esta ocupa en la configuración de los derechos fundamentales.⁶⁶

En cuando a la caracterización material de las prestaciones propias de los derechos fundamentales prestacionales, se tiene que la prestación se identifica con la obtención de los llamados mínimos vitales, de modo tal que son el elemento determinante y central de esta clase de derechos fundamentales. Derechos por su estructura, y no así por su contenido.

Como se ha narrado con antelación, la teoría de Robert Alexy formula una posición jurídica-prestacional, bajo una concepción analítica de los derechos. Señala que en las posiciones que pueden denominarse derechos, debe distinguirse entre los derechos a algo o pretensiones; también las libertades y competencias. Respecto de los primeros, se distingue entre derechos a acciones negativas y a acciones positivas. En las primeras, se tienen los derechos de defensa, el derecho a no impedir acciones, el derecho de no afectación a la propiedad, así como el derecho a la no eliminación de posiciones jurídicas.⁶⁷

Por su parte, los derechos del ciudadano frente al Estado, en relación a acciones positivas, coinciden solo parcialmente con los derechos a prestaciones. Pueden ser de dos clases: derechos a una acción positiva fáctica y derechos a una acción normativa. En relación a la acción positiva fáctica, implica la puesta en práctica de un derecho, sin

⁶⁶ Vid., Cossío Díaz, José Ramón, "Problemas para la Exigibilidad de los Derechos Sociales en México", en Fix-Zamudio, Héctor y Valadés, Diego (coords.) *Formación y Perspectivas del Estado en México*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Colegio Nacional, Serie Estudios Jurídicos, núm.164, agosto de 2010, pp. 127-149. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2873/8.pdf>. Recuperado el 15 de marzo de 2021. Existen varias teorías sobre las características que tienen los derechos sociales, en relación con su exigibilidad. El ministro en retiro José Ramón Cossío, manifiesta que los derechos sociales pueden distinguirse por sus condiciones de exigencia. La primera posibilidad consiste en que se haya dado un desarrollo legislativo previo. La segunda posibilidad consiste en que realice un ejercicio directo del derecho fundamental sin necesidad de que haya pasado por las manos del legislador. Finalmente, la tercera posibilidad se divide en dos sentidos. En primer lugar, la satisfacción se puede dar a través de una declaración respecto de que hubo una violación a la ley. Por lo que hace a la segunda opción, consiste en el otorgamiento de una prestación material. De ahí entonces que una de las muchas vertientes que tienen los derechos sociales, de acuerdo a su exigencia, tenga que ver con la posición que estos ocupen dentro de los derechos fundamentales.

⁶⁷ Vid., Alexy, Robert, *Teoría de los derechos fundamentales*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1993, pp. 186-201. Como parte del análisis sobre el sistema de posiciones jurídicas fundamentales, se establece que el objeto de un derecho a algo es siempre una acción del destinatario. De ello se comenta, resulta una estructura como relación triádica entre un titular, un destinatario y un objeto. A partir de tales elementos, es que surgirán las acciones negativas o positivas del propio destinatario. En el caso de los derechos fundamentales, dependerá el tipo de generación para localizar si pertenece al ámbito de las negativas o positivas.

que para ello medie disposición normativa que lo valide. Así, de acuerdo a esta tesis, cuando un propietario de una escuela privada recibe ayuda estatal a través de subvenciones, se está en presencia de una acción positiva fáctica, puesto que poco importa si para la adquisición de la misma tuvo que intervenir una norma, como cláusula habilitante, sino que únicamente es relevante la satisfacción del derecho solicitado.

En contrapostura, el derecho a una acción normativa versa sobre actos estatales de imposición de norma. Como ejemplo de ello tenemos el aborto, que requiere de un reconocimiento normativo para que pueda llevarse a cabo. Finalmente, los derechos a prestaciones están relacionados con acciones positivas fácticas, es decir, que no necesariamente necesitan de una disposición jurídica para que el derecho sea recibido.

De gran importancia representa el estudio de los derechos sociales para un mejor enfoque del derecho laboral. Encontrar sus rasgos básicos que los asimilan a todo derecho fundamental, facultativo y de protección, resulta básico para nuestro objeto de estudio.

I.2. Elementos para el entendimiento de los derechos laborales en México

Corresponde analizar la manera en que los derechos laborales se desarrollaron en nuestro país desde la Constitución de 1917, hasta la reforma de 2012. Es importante otorgar esa precisión en tiempo, dado que a partir del estudio detallado de las circunstancias sociales, económicas y jurídicas, nos llevará a advertir de mejor forma las causas que detonaron la transformación en el mundo del trabajo en nuestro país.

Para esos efectos, analizaremos la concepción primigenia de los derechos sociales laborales fincada desde la CPEUM de 1917, las principales reformas laborales que pretendieron su materialización, así como los diversos elementos relacionados con las políticas configuradas en la conformación del corporativismo sindical, su posterior adaptación al modelo económico imperante en nuestro país en los últimos 30 años, así como las consecuencias que esos elementos generaron en la regulación de las relaciones colectivas y el acceso efectivo a la justicia.

1.2.1. Los derechos sociales laborales en el constitucionalismo social mexicano de 1917

Los derechos sociales laborales, en su género, se asocian al constitucionalismo social. Esa nueva forma de regular derechos fundamentales tiene su origen en el texto original de la vigente Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el lunes 5 de febrero de 1917, en la ciudad de Querétaro, la cual entró en vigor el 1 de mayo de ese mismo año.

Con la anterior puntualización no se pretende pasar por alto la referencia a las constituciones de 1814, 1824 y 1857. Esto en virtud de que cada una de ellas aportó elementos de suma importancia para depositar en el tiempo, lo que hoy en día se encuentra plasmado en ordenamientos formales. Así, en 1814 contamos con la valiosa participación de José Ma. Morelos y Pavón, quien a través de “Los sentimientos de la Nación”, elevó la idea del pobre. De igual manera, Benito Juárez en 1857, logró incrustar máximas como el derecho de los trabajadores a la participación en utilidades, libertad de trabajo, regulación de los contratos de trabajo, obra y aprendizaje, libertad de reunión y asociación, entre otras. De la misma forma, se tienen las preocupaciones expresadas en los debates que precedieron a la Constitución de 1857, en las intervenciones de Ignacio Ramírez o de Ignacio Vallarta cuando se discutió la libertad de trabajo.⁶⁸

A pesar de esas aportaciones, el texto Constitucional conservó las tradicionales ideas liberales en la materia, particularmente en sus artículos 4 y 5; los cuales se concretaban a regular la libertad de cualquier hombre para “para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode”, así como a limitar los contratos de trabajo para que impidan la pérdida o el sacrificio de dicha libertad.⁶⁹

⁶⁸ Para el estudio particular de esas aportaciones, véase Marquet Guerrero, Porfirio, “Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo”, en la obra colectiva *Derechos Humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014, pp. 243-280. Disponible para su consulta en: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3684-derechos-humanos-en-el-trabajo-y-la-seguridad-social-liber-amicorum-en-homenaje-al-doctor-jorge-carpizo>. Recuperado el 5 de septiembre de 2020.

⁶⁹ Vid., Fix-Zamudio, Héctor, y Valencia Carmona Salvador, *Derecho Constitucional mexicano y comparado*, 3 ed., México, Porrúa, 2003, p. 550. Los autores refieren que en esa libertad se volvieron cada vez más frecuente los conflictos laborales, en el último tercio del siglo XIX y principios del XX.

Sin duda, el antecedente más notable del constitucionalismo social en nuestro país, es la Revolución mexicana. En ese movimiento, el problema laboral ocupó un tema notable. Dan cuenta de esa importancia, el Programa del Partido Liberal de los hermanos Flores Magón, los decretos y leyes que en materia de trabajo expidieron los jefes de las tropas revolucionarias, así como los propios mensajes de Carranza que corroboraban dicha relevancia.

Desde ese punto de vista, la Revolución tiene una importante vertiente social, además de la propiamente político-jurídica que podemos identificar en las aportaciones de Otilio Montaño, Ricardo y Jesús Flores Magón, Emiliano Zapata, Múgica o Villa, y materializadas, por ejemplo, en documentos como el Plan de Ayala. Estas aportaciones estaban dirigidas —por mencionar algunos rubros— a la regulación de la propiedad de la tierra, que hasta antes del movimiento se hallaba configurada en latifundios; la regulación y disminución de la jornada laboral que solía ser de 12 o 16 horas; es decir, aportaciones de carácter eminentemente social⁷⁰ y no individual.⁷¹

En ese sentido, solamente como una aproximación a los hechos históricos que precedieron a la conformación de la Constitución de 1917⁷², podemos afirmar que el paradigma social es producto de movimiento revolucionario, que duró entre los años 1910 a 1920.⁷³ Por ello, la raíz de la concepción normativa social se encuentra en el

⁷⁰ La lucha por consagrar derechos sociales en la Constitución de 1917, parte de dos sectores de la población, cuyos objetivos ideológicos y antecedentes históricos son diversos. El movimiento rural, inclinado hacia las problemáticas agudas que presentaba la tenencia de la tierra, tales como el uso, aprovechamiento, distribución y extensión de esta, devenían como acontecimientos históricos de urgente resolución, donde el personaje central era el campesino. Por el contrario, el movimiento obrero dependía de una base ontológica distinta, puesto que partía de la existencia de un sistema económico que había generado el concepto de industria, en el cual, el protagonista era el trabajador, quien a cambio de ceder su libertad, recibe una compensación económica. Desafortunadamente, ambos sectores fueron materia de constantes violaciones en México y en buena parte del mundo, cuya práctica había provocado en el caso del ámbito rural, la concentración de la tierra en pocas manos y, por lo que hace al obrero, la condición semejante a la esclavitud en la que vivían cientos de operarios. Vid., Dávalos, José, *El constituyente laboral*, Colección INEHRM, Secretaría de Gobernación, Secretaría de Cultura, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2016, pp. 51-58. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/8.pdf>. Recuperado el 5 de septiembre de 2020. Finalmente, por lo que hace al ámbito rural, vid., Gómez de Silva Cano, Jorge J., *El derecho agrario mexicano y la Constitución de 1917*, INEHRM, Secretaría de Gobernación, Secretaría de Cultura, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, pp. 99-150. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4452/19.pdf>. Recuperado el 5 de septiembre de 2020.

⁷¹ Vid., Kenneth Turner, John, *México bárbaro*, 20ª ed., México, Porrúa, 2018, pp. 116 a 130. Sin duda una lectura necesaria que aporta importantes apuntes entorno a los eventos históricos y movimientos huelguistas, desde la visión del corresponsal de prensa extranjera.

⁷² Los hechos históricos e ideas que le dieron origen al constitucionalismo social mexicano, se han ubicado desde la muerte de Benito Juárez (1872), hasta la emisión de las leyes locales que regularían la materia laboral a finales de 1916. Al respecto, vid., Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Las garantías sociales*, 2 ed., SCJN, México, 2005, pp. 17-38.

⁷³ Existe consenso historiográfico sobre el inicio de la Revolución Mexicana en 1910; sin embargo, existen diferentes periodizaciones para este proceso. La más aceptada actualmente coloca el fin del movimiento en 1917, con la promulgación de la Constitución, no obstante, hay quien considera que esa es solamente la fase armada. Existe la idea surgida en el cardenismo de que la Revolución se mantiene en un proceso de renovación permanente. Daniel Cosío Villegas y Jesús Silva Herzog, por ejemplo, mencionan que la

origen mismo de la Revolución. Si bien es cierto que el movimiento se levantó en contra de Porfirio Díaz⁷⁴ y en favor de la sucesión en el poder y la recuperación de legitimidad en el ejercicio de éste, debe entenderse que el desarrollo que México alcanzó en términos económicos y de infraestructura se erigió precisamente sobre el abuso del régimen en las condiciones de explotación de la mano de obra.⁷⁵

Importa destacar un par de aspectos en los antecedentes ideológicos e históricos que dieron origen a la Constitución de 1917. En primer término, que a la caída del usurpador Huerta, el verdadero sentido de la Revolución mexicana se dirigió a la reorientación social del Estado Mexicano. En segundo lugar, que el concepto de Revolución Mexicana, justo en esa etapa, deja de tener un significado de un levantamiento armado para convertirse en una entidad política, una filosofía, y un conjunto armónico de anhelos colectivos.⁷⁶

Esa reorientación social que tomó al movimiento armado, al final se consagró en la Constitución de 1917,⁷⁷ catalogada como la apertura al mundo por lo que hace al ámbito social. Aunado a lo anterior, se reconoció el derecho fundamental a la educación (art. 3) y el derecho a la tierra (art. 27), al igual que el establecimiento de derechos

revolución pasó por una crisis durante la década de 1940, en el sexenio de Manuel Ávila Camacho. No puede dejarse de lado la idea de institucionalizar la Revolución desde un partido de Estado que hegemonizó la interpretación de éste y todos los periodos del devenir mexicano, básicamente, porque se adueñó del aparato de reproducción cultural de México y, en esa medida, reconfiguró la periodización referida, a su conveniencia. Por cuanto a las concepciones históricas y políticas, existe diversa bibliografía. *Vid.*, Cosío Villegas, Daniel, *La crisis de México*, México, Gobierno del Distrito Federal, 2002; Silva Herzog, Jesús, *Breve Historia de la Revolución Mexicana* (2 vols.) México/Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 1965; Aguilar Camín, Héctor y Meyer, Lorenzo, *A la sombra de la Revolución Mexicana*, 3ª ed., México, Cal y Arena, 1990; Krauze Enrique, *Biografía del poder, caudillos de la Revolución Mexicana, (1910-1940)*, México: Tusquets, 2002; Garcíadiego Javier y Kuntz, Sandra (2000), "La Revolución Mexicana", en: *Nueva Historia Mínima de México*, México, El Colegio de México; Knight, Alan, *La Revolución Mexicana*, México, Fondo de Cultura Económica, 2010.

⁷⁴ *Vid.*, Katz, Friedrich, *De Díaz a Madero. Orígenes y estallido de la Revolución Mexicana*, 2a. ed., México, Era, 2004, pp. 22-38. No obstante que las políticas públicas impuestas por Porfirio Díaz reflejaban una tendencia hacia el desarrollo de lo que algunos años después sería denominado como capitalismo, fue a partir de estas que se concatenaron esfuerzos precisamente para depositar en la fuerza revolucionaria el cambio que tanto anhelaba el país. Ese cambio debía estar impulsado por la conciencia de clase, así como una finalidad puesta en resolver las enormes desventajas que la mayoría de la población tenía, y que lamentablemente aún perduran.

⁷⁵ *Vid.*, Gomezperalta Damiron, Manuel, *La revolución laboral*, México, Plaza y Valdés, 1996, pp. 55-76. La consolidación de los derechos laborales en la Constitución de 1917, emana de una transformación de la sociedad, que deseaba liberarse de un largo periodo de dictadura en manos de Porfirio Díaz. El proyecto no era nada sencillo, si tomamos en cuenta que el país vivía en aquel entonces un quebranto económico como consecuencia de la miseria del campo, problemas de insalubridad, altos índices de analfabetismo, incomunicación, carencia de recursos para hacer frente a las necesidades más urgentes, políticas públicas que poco favorecían a las clases más necesitadas, entre otros. Ante ello, el derecho del trabajo adquiría un carácter representativo de tales extremos, lo que llevó a que el movimiento obrero fuera solo un síntoma de la gran debacle acontecida en nuestro país.

⁷⁶ *Vid.*, Soberanes Fernández, José Luis, *Y la revolución se hizo Constitución*, México, Porrúa, 2016, p. 54. La lectura de los contenidos ideológicos, los hechos, las normas y demás circunstancias que rodearon el movimiento revolucionario, son fundamentales para entender la conformación de la referida Constitución de 1917.

⁷⁷ Con la finalidad de analizar el contenido de la Constitución de 1917 en su texto original, se recomienda visitar el sitio: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917_ima.pdf. Recuperado el 5 de septiembre de 2020.

laborales específicos (art. 123). De esos particulares derechos laborales, debemos considerar algunas referencias en su conformación y la importancia que mantuvieron.

En la conformación de mencionado artículo 123, se destacan los apasionados debates parlamentarios que se presentaron en la conformación de la regulación laboral, así como la conciencia y voluntad de los constituyentes para enfrentarlo.

Ciertamente, los debates condujeron a desestimar un primer ajuste al artículo 5, con algunas adiciones relacionadas con aspectos laborales mínimos, hasta la conformación de una comisión especial, integrada por el “núcleo fundador”, que se encargó de reformular postulados fundamentales.⁷⁸

En cuanto a la aportación que esas discusiones dieron al artículo 123,⁷⁹ —el cual fue propuesto por primera vez por Froilán C. Manjarrez, como un apartado especial que contemplaba todos los reclamos de los trabajadores—, como instituciones sumamente avanzadas para la época, se trata de aspectos laborales en favor de obreros, jornaleros,

⁷⁸ Vid., *Diario de los Debates del Congreso Constituyente*, 1916-1917, Tomo II, Centenario 1917-2017, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Secretaría de Cultura, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 2016, pp. 209-211. Disponible para su consulta en: <https://inehrm.gob.mx/recursos/Libros/Diariodelosdebates2.pdf>. Recuperado el 15 de marzo de 2021. Uno de los artículos que causó mayor polémica, en virtud de los temas novedosos que en ese entonces se tenían, lo fue el 5. En voz de un obrero de nombre Héctor Victoria, se expusieron las condiciones denigrantes que los trabajadores en México tenían, las cuales abarcaban aspectos legales, sociales, políticos y de salud. Sobresale el discurso de este operario que con la legitimidad de padecer en carne propia dichas circunstancias aberrantes, propuso un cambio total que necesariamente tendría que plasmarse en un conglomerado de derechos mínimos establecidos en la Constitución, tales como jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etcétera. De igual manera, para comprender la formación del artículo 123 constitucional, que en un primer momento el contenido de este había quedado resguardado por el diverso 5, se sugiere consultar el siguiente texto: Vid., Rouaix, Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*. Colección INEHRM, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 3a. ed., 216, pp. 135-178. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/43577.pdf>. Recuperado el 23 de marzo de 2021.

⁷⁹ Vid., Carpizo, Jorge, *La Constitución mexicana de 1917*, México, UNAM, 1982, pp. 93-105. Disponible para su consulta en: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3841-la-constitucion-mexicana-de-1917>. Recuperado el 23 de marzo de 2021. Con una técnica legislativa que impedía establecer disposiciones reglamentarias en la Constitución, el Constituyente de 1917 partió de la iniciativa edificada por Carranza que poco establecía en favor de los trabajadores. En el proyecto elucubrado por este, se depositaba en el artículo 5 el tema laboral, sin que con ello se detallaran las reglas mínimas con las cuales debía llevarse a cabo. A partir de ese escenario, diversos constituyentes abogaron por crear un apartado específico que contemplara las bases de protección para los operarios. De esa forma, el artículo 123 surgió a la luz pública, principalmente al tenor de las siguientes ideas que bien comenta Carpizo: i) El Estado tiene el derecho para intervenir como fuerza reguladora en la relación obrero-patronal, para asegurar al trabajador un mínimo de condiciones que le permitan llevar una vida digna; ii) la consideración de que la nueva reglamentación laboral borraría las odiosas desigualdades sociales, pues considera al trabajador en su dignidad humana, y no como una cosa; iii) por la desigualdad de medios económicos e influencia social, para resolver los conflictos laborales, mejor que la justicia ordinaria es la conciliación; iv) el derecho de huelga como arma del trabajador para mejorar sus condiciones; v) que para terminar con la cadena de esclavitud de padres a hijos, se declaraban extinguidas las deudas de los trabajadores, en razón de trabajo, y por ningún motivo estas deudas en lo futuro podrían cobrarse a los parientes del trabajador; y vi) se asentaba que la nueva legislación no acabaría por completo la penosa situación del trabajador. Como es de observarse, los tópicos resultan centrales para forjar candados que, ante una factible pérdida de la fuerza revolucionaria que gestó la transformación constitucional, no perdiera las semillas para generar mejores condiciones de vida del operario.

empleados, domésticos y artesanos. Representan, en ideas genéricas, el reconocimiento de derechos de las personas que integran o forman parte de una clase social, entre ellos:

i) Duración máxima de la jornada laboral; ii) prohibición de contratar a menores de 12 años de edad; iii) prohibición de que mujeres y menores de 16 años realicen labores insalubres, peligrosas o cualquier otra después de las 10 de la noche; iv) derecho al descanso; v) derechos a mujeres embarazadas, así como en el periodo de lactancia; vi) derecho al salario mínimo y remunerador, al igual que la prohibición de su embargo, compensación o descuento; vii) derecho del trabajador a participar en las utilidades de la empresa; viii) derecho al pago de las horas extra de trabajo; ix) obligación de los patronos agrícolas, industriales o mineros, de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas con rentas de precio restringido, así como establecer otros servicios necesarios en la comunidad (escuelas, enfermerías, etc.); x) obligación del Estado de inculcar la previsión popular (mediante cajas de seguros populares, invalidez, etc.); xi) derecho a la indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; xii) derecho de los trabajadores a colegiarse (huelga y paro); xiii) derecho del trabajador a la reinstalación o indemnización por despido injustificado; y xiv) derecho de constituir de cajas de seguros, invalidez, vida, etc.⁸⁰

Con el contenido de dichas disposiciones, se ha reconocido a la CPEUM como el primer texto en el mundo donde se proclamaron los derechos sociales a nivel constitucional en el siglo XX, o bien, lo que se denomina como justicia social.⁸¹ En ese sentido, suele asociarse la labor del Constituyente mexicano de 1917, con una auténtica declaración de derechos sociales, integrada por los artículos 27 en materia agraria, 28 para la protección contra el acaparamiento de los instrumentos de producción y el artículo 123 en materia de trabajo.

⁸⁰ Se afirma que los principios contenidos en el Programa del Partido Liberal Mexicano, dirigido por Ricardo Flores Magón fueron considerados en la redacción del artículo 123 constitucional, a modo de un “antecedente directo”. Al respecto, *vid.*, Marquet Guerrero, Porfirio, “Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo”, *op. cit.*, p. 259.

⁸¹ *Vid.*, Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho Internacional Social*, Porrúa, México, 1979, pp. 60-63. Si bien es cierto que el Tratado de Versalles es la cuna de la proclamación de los derechos sociales en el ámbito internacional, no menos cierto es que el contenido de tales premisas fue extraído del artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917, ya que esta proclamó por primera vez en el mundo derechos sociales o principios de justicia social, así como un auténtico derecho del trabajo, que a la postre fueron depositados en el tratado en cita en 1919.

Ese hecho ubicó a nuestro texto constitucional como una importante fuente del derecho social en general y, técnicamente, en una relevante fuente de derechos del trabajo en lo particular. Ambos derechos, en su conjunto, se mantienen como derechos subjetivos de derecho social, que conforman el instrumento jurídico más relevante de equilibrio en una sociedad, manifestándose con reglas distintas de interpretación a los derechos subjetivos de derecho privado y público.⁸²

El reconocimiento constitucional de los derechos laborales y de seguridad social fueron preocupaciones originarias, especialmente en el mundo del trabajo. En nuestro país, esos derechos laborales se consideran como derechos sociales originarios, a los cuales se les ha venido sumando otro número importante de derechos como la salud, educación, medio ambiente, etcétera.

Sin embargo, todos mantienen como antecedentes a los derechos laborales y de seguridad social, que en su esencia buscaron, dentro de una relación laboral, preservar la dignidad humana e igualar a los desiguales. De esta manera, pretendieron ser extensivos a toda la sociedad, sin importar si se encontraban o no bajo una relación de trabajo, ya que, como se analizó en el apartado anterior, el disfrute de dichos derechos obedece a la calidad de todas las personas como seres humanos.

En forma específica, los derechos laborales de igualdad y de seguridad social buscan hacerse extensivos a todas las personas, sin importar si su trabajo es subordinado o no. Así, el derecho del trabajo extiende su cobertura dentro de sí mismo, tal como en su momento se proyectó hacia el exterior, consolidando el discurso de los derechos humanos, particularmente aquellos de naturaleza social.⁸³

⁸² Vid., Kurczyn Villalobos, Patricia, "Artículo 123, comentario", en la obra colectiva: *Derechos de pueblo mexicano. México a través de sus constituciones*, tomo XI, sección tercera, Cámara de Diputados, SCJN, CNDH, TEPJF, INE, UNAM, IJJ, Miguel Ángel Porrúa, México, 2016, pp. 305 a 309. En el texto se explica la manera en que suele asociarse el derecho social con el derecho público, al surgir una obligación que se impone en el cumplimiento de las normas y el afán tutelar, por el cual se aplica la fórmula de la desigualdad de condiciones por la desigualdad legal, con el objetivo de compensar la debilidad de una de las partes de la relación bilateral del trabajo. Aunado a limitación de la autonomía de las partes, propia del derecho privado, con la cual se impedirá que la debilidad económica y social induzca a la renuncia de derechos sociales.

⁸³ Vid., Alfredo Sánchez Castañeda, "Los derechos humanos laborales en el ámbito internacional: entre la consolidación normativa y los desafíos por afrontar", en Belmont Lugo, José Luis, *et. al.*, *Los derechos humanos laborales*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2017, pp. 133-190. Disponible para su consulta en: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/DH-Laborales.pdf>. Recuperado el 15 de marzo de 2021. De forma errónea, suele afirmarse que los derechos civiles y políticos representan la base de los derechos fundamentales. Por el contrario, los derechos sociales, no obstante ser catalogados como de tercera generación, constituyen un sector de complementariedad y de especificidad

En suma, resulta básico reconocer el valor que mantuvo el Constituyente de 1917, al especificar y regular la cuestión social en la norma fundamental. Representa un adelanto digno de valorar, pues constituyó una vanguardia a muchas otras legislaciones de la época, incluso antes de la creación de la Organización Internacional del Trabajo.

Claro está que el mero nacimiento de los derechos sociales en nuestro país no ha sido suficiente. Si bien con su reconocimiento en la Constitución de 1917, se dio fin a la etapa revolucionaria, reivindicándose anheladas exigencias sociales, los procesos de aplicación y materialización en los decenios posteriores distaron mucho de su razón de existencia.

Es por ello que debe existir un constante análisis sobre los factores económicos y sociales imperantes, puesto que, a partir de ellos, se estará en posibilidad de monitorear las diversas prácticas laborales que desafortunadamente tienden hacia la reducción de garantías mínimas. El objetivo debe plantearse como el constante fortalecimiento de las instituciones hasta hoy en día, entendiendo esto como un proceso inacabado de transformaciones sociales que coincide con el dinamismo y la mayor cobertura de principios rectores al amparo del derecho del trabajo.⁸⁴

Principios como estabilidad en el empleo, el trabajo no es una mercancía, a trabajo igual debe corresponderle un salario igual, reparto de utilidades, trabajo decente, justicia social, etc., hoy en día representan verdaderos anhelos de un verdadero escudo frente al sistema económico que poco a poco ha logrado diluir los bloques sociales que tenía esta área del derecho.⁸⁵

para los derechos de primera generación. Para ello es necesario recordar que buena parte de las conquistas obreras se dieron con motivo de la Revolución Industrial, en el siglo XVIII, mientras que buena parte de los derechos civiles y políticos con los que actualmente contamos, alcanzaron su cúspide en la primera mitad del siglo XX.

⁸⁴ Vid., Garavito Elías, Rosa Albina y Olgún Monroy, Juan, "La caída del salario real y el agotamiento del modelo económico. El caso de México", en Bouzas Ortiz, José Alfonso (coord.) *Las nuevas condiciones del trabajo en el contexto de la globalización económica*, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, 2015, pp. 45-68. Disponible para su consulta en: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/iiec-unam/20170531050423/pdf_1406.pdf. Recuperado el 16 de marzo de 2021. En un análisis por demás interesante, los autores analizan la caída del salario real de los trabajadores, en comparativa con el modelo económico imperante desde 1977. Ambos factores, resultan indispensables para adentrarse en lo que teóricamente se ha denominado precarización de las relaciones laborales, o flexibilización laboral.

⁸⁵ Vid., Dávalos, José, *El constituyente laboral*, op. cit. pp. 65-72. Los principios en materia laboral establecen una base que regula las relaciones de trabajo, es decir, constituye un piso sobre el cual no pueden excederse los patrones, trabajadores, sindicatos y autoridades encargadas de dirimir las posibles controversias.

Finalmente, es importante mencionar que el origen a través del cual se lograron depositar en la Constitución, el conglomerado de derechos mínimos en favor de los trabajadores, pertenece sin duda alguna a la agrupación de obreros, quienes lucharon por obtener mejores condiciones de vida, lo que nos remonta a las organizaciones de ese tipo en Inglaterra. De esa forma, resulta impensable observar la positivización de los derechos enumerados en el presente apartado, sin la acción concreta de operarios, quienes incluso sin contar con el reconocimiento legal para asociarse, hicieron del movimiento obrero una bandera de reivindicación social de la dignidad humana.⁸⁶

1.2.2. La justicia social en el contexto de los derechos sociales laborales

El derecho del trabajo, como un componente de los derechos sociales, debe tener implícito un fin. Para localizarlo, podemos acudir a la intención expuesta en forma de argumentos por parte del constituyente, o bien del legislador ordinario. La relevancia de ese ejercicio repercute en la indagación que se haga de los contextos históricos, políticos, económicos, culturales, o de aquellos emanados de la propia naturaleza jurídica del fenómeno jurídico a resaltar. Solamente de esa manera es posible advertir las metas que se persiguen con la edificación de las normas y las herramientas de interpretación para resolver los alcances que permitirán resolver las necesidades de la población.

En ese sentido, una de las herramientas con las que cuenta el legislador, operador jurídico, investigador, así como todo el estudioso del derecho en general, es la teleología. Esta es una carta de navegación para los diversos proyectos que se emprenden en el ámbito jurídico, —que en muchas ocasiones no solemos tener consciencia de su importancia—, la cual contiene una estructura que mira en dirección con los fines que se persiguen en esta área de conocimiento.

A partir de esa herramienta, es factible aspirar hacia un poder-ser, cuya reflexión marca claramente una guía ética para la puesta en práctica de la conducta humana. La

⁸⁶ Vid., Santos Azuela, Héctor, "El derecho constitucional de huelga y el moderno derecho sindical", *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, nueva serie, año XLII, núm. 124, enero-abril de 2009. Disponible para su consulta en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/4096/5280#P5>. Recuperado el 5 de septiembre de 2020.

justicia, libertad, felicidad, equidad, suele ser las más representativas, ya que tienen la capacidad —en el caso de contener claridad en su exposición—, de orientar los anhelos de los seres, ya sea en su vertiente individual o grupal. De esa forma, el derecho después de la Segunda Guerra Mundial apostó por depositar en la justicia su finalidad, al construir el postulado denominado “la injusticia extrema no es derecho”⁸⁷ lo cual dejó plasmado el epicentro desde el cual el conglomerado jurídico giraría. Lo justo deviene como una imperiosa necesidad de ser analizado, sin que para ello alguna área del derecho pueda escapar, aun con la complejidad que el término revierte.

En el caso del derecho del trabajo, las distintas finalidades u objetivos que se persiguen en las diversas legislaciones internacionales, distan de contar con una homogeneidad. No en todos los Estados⁸⁸ se tienen principios que maximicen la actividad de los trabajadores, sino que se atienden a diversos principios.⁸⁹

En nuestro país, desde la Constitución de 1917, se han delimitado los contextos históricos en los cuales se fraguó el derecho social, con el consecuente cambio de rumbo ideológico que el país sufrió. La educación, tenencia de la tierra, nuevos esquemas para resolver problemáticas judiciales, reconocimiento de derechos laborales, enmarcaron lo que puede denominarse como justicia social.⁹⁰

⁸⁷ Vid., Alexy, Robert, “Una defensa de la fórmula de Radbruch”, en Vigo, Rodolfo L., (coord.) *La injusticia extrema no es derecho*, México, Fontamara, 2008, pp. 355-391. La vía para poder juzgar lo que después de la Segunda Guerra Mundial fue calificado como actos de lesa humanidad, fue la axiología, en lo particular el concepto justicia, que a través de la fórmula Radbruch, “la injusticia extrema no es derecho”, logró que el sistema jurídico alemán no tuviera reconocimiento alguno. Lo que provocó que mediante juzgados creados a propósito de este nuevo pensamiento jurídico, se lograra responsabilizar a numerosos nazis. Desde ese entonces, el mundo jurídico tiene como punto de legitimación a la justicia, misma que en muchas ocasiones es difícil de conceptualizar y, por ende, deviene susceptible a manipulación.

⁸⁸ Vid., López Cucalón, Paula María, “Comparación con las políticas laborales entre Estados Unidos de América y Ecuador”, *Derecho Laboral Comparado, Revista Jurídica, Facultad de Jurisprudencia*, Escudero Vélez, Roxana Katiushka, et. al., octubre de 2010, pp. 170-192. Disponible para su consulta en: https://www.revistajuridicaonline.com/wp-content/uploads/2010/10/derecho_laboral_comparado.pdf. Recuperado el 16 de marzo de 2021. En Estados Unidos de América, el contrato a voluntad (at will) implica que el empleador o el empleado puede dar por terminado el contrato laboral sin ninguna responsabilidad, siempre y cuando no haya ningún contrato expreso por tiempo definido. De igual manera, el empleado no puede estar afiliado a ningún sindicato. Por lo tanto, cualquier contrato verbal, se presume ha sido celebrado a voluntad de las partes, por lo que el empleador puede despedir sin tener que dar explicaciones y el empleado igualmente puede renunciar si quiere.

⁸⁹ Vid., Lastra Lastra, José Manuel, “Paradojas de la autonomía de la voluntad en las relaciones de trabajo”, *Revista de Derecho Privado*, nueva época, año II, núm. 5, mayo-agosto de 2003, pp. 109-136. Disponible para su consulta en: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-privado-ns/article/view/7124>. Recuperado el 16 de marzo de 2021. El principio de la autonomía de la voluntad no rige de la misma forma en todas las materias y países. Por lo que hace a México y en relación al derecho del trabajo, el orden público está por encima del principio de la autonomía de la voluntad de las partes. Ello en virtud de los abusos y necesidades con los que cuenta la clase trabajadora. Resultaría catastrófico dejar la libre contratación entre empleadores y operarios, sin que existiera un marco jurídico que salvaguardara los intereses de los de estos.

⁹⁰ Vid., Méjan, Luis Manuel C., “El Concepto de Justicia Social en el Constituyente de 1917”, en Sánchez Cordero, Jorge A, González Martín, Nuria (coord.), *Centenario de la Constitución de 1917, Reflexiones del Derecho Internacional Privado*, Instituto de

En ese sentido, el término de justicia social enmarca la finalidad de los derechos sociales laborales; deviene en un esfuerzo por depositar en los excluidos, el conjunto de elementos e instrumentos para alcanzar mejores condiciones de vida. Busca de ese modo elevar el nivel de existencia de los trabajadores, al imponerle al patrón, responsabilidades en favor del acreedor o de la sociedad. Además, en una amplia finalidad, la justicia social⁹¹ gira alrededor de los seres humanos, en tanto operarios, pero realmente deberá dirigirse a cubrir a todas las personas en un anhelado progreso social, lo que incluye empleadores y sindicatos.

En este elemento totalizador, debe centrarse la atención, ya que no solo se trata de establecer constitucionalmente instituciones justas, sino de encontrar los medios y los mecanismos para combatir las necesidades de la población, en vías de propiciar una igualdad material. Como se apuntaló en páginas previas, el derecho del trabajo no debe quedarse como una disposición programática, la cual únicamente establece directrices de acción, sino que, por el contrario, el contenido expuesto en cada una de las disposiciones jurídicas que lo enmarcan, devienen como elementos transgresores en la vida diaria de los operarios, ya sea en términos de obligaciones (hacer o no hacer) a cargo de los Estados, o bien de las partes.

Ahora bien, el concepto justicia social dista de contar con un solo canal de significación, puesto que dicho vocablo se encuentra inmerso en una ambigüedad que prácticamente le es inherente, al estar históricamente atado a una mirada epistemológica.⁹²

Investigaciones Jurídicas, México, UNAM, Serie Doctrina Jurídica, Núm. 816, pp. 95-115. 2017. Disponible para su consulta en: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/4730-centenario-de-la-constitucion-de-1917-reflexiones-del-derecho-internacional-privado>. Recuperado el 5 de septiembre de 2020.

⁹¹ Ídem.

⁹² El concepto justicia dista de contar con una sola acepción, puesto que su estructura depende de la teoría del conocimiento en la cual se respalde. Además, los propios contextos sociales, económicos, religiosos y jurídicos le otorgan ciertas características, a partir de las cuales adquiere un sentido. En esa tesitura, se sugiere consultar los siguientes textos. En un primer escenario, los autores que directamente han escrito sobre esta: Kelsen, Hans, "¿Qué es la justicia?", en *Lecturas de Filosofía del derecho*, vol. II. Colección TSJDF, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001, pp. 3-44. Disponible para su consulta en: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/5684-lecturas-de-filosofia-del-derecho-vol-ii-coleccion-tsjpg>. Recuperado el 24 de marzo de 2021. Roscoe, Pound, "¿Qué es justicia?", en *Lecturas de Filosofía del derecho*, vol. II. Colección TSJDF, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001, pp. 45-81. Disponible para su consulta en: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/5684-lecturas-de-filosofia-del-derecho-vol-ii-coleccion-tsjpg>. Recuperado el 24 de marzo de 2021. Dworkin, Ronald, *El imperio de la justicia*, Barcelona, Gedisa, 2008, pp. 62-63. Santiago Nino, Carlos, "Justicia", en Garzón Valdés, Ernesto y Laporta, J. Francisco (eds.) *El derecho y la justicia*, Madrid, 2000, pp. 467-480. Rojina Villegas, Rafael, "La justicia, valor supremo del derecho", *Revista de la Escuela Nacional de Jurisprudencia*, tomo X, julio-diciembre de 1948, núm. 39 y 40. Disponible para su consulta en: <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/252.5/cnt/cnt14.pdf>. Recuperado el 16 de marzo de 2021.

No obstante, apelando a las propias condiciones y circunstancias en las cuales se ha gestado la justicia social en México, específicamente por lo que hace a la época revolucionaria, diremos que la columna vertebral parte del supuesto de desigualdad económica, trazando en consecuencia los caminos (legales) para superarla; lo que la convierte en forma de deberes entre particulares⁹³ que surgen solo por pertenencia a clase social, provocando al Estado asumir responsabilidades sociales, como la seguridad social y la vivienda.⁹⁴ Importa destacar que la jurisprudencia nacional se ha ocupado del tema de justicia social. Al efecto, se ha vinculado con su acepción propia y su vinculación con los derechos sociales, como garantía de protección.⁹⁵

En esa línea de pensamiento, la Organización Internacional del Trabajo, a partir de la importancia que revisten los derechos humanos para la realización de la justicia, ha contribuido a ese objetivo esencial de la humanidad; tanto en la justicia en general, como en la justicia social en particular.⁹⁶

Carpintero, Francisco, "¿Pueden las teorías sobre la justicia sustituir a la doctrina de la ley natural?", *Persona y derecho*, vol. 67, 2012, pp. 315-352. Disponible para su consulta en:

<https://revistas.unav.edu/index.php/persona-y-derecho/article/download/3128/2910/>. Recuperado el 16 de marzo de 2021. Pinzón Chacon, Ariel, "Crítica a la teoría de la justicia desde la ontología", *Revista Misión Jurídica*, vol. 1, núm. 1, julio-diciembre de 2008, pp. 111-128. Disponible para su consulta en: <https://www.revistamisionjuridica.com/wp-content/uploads/2020/09/Critica-a-la-teoria-de-la-Justicia-desde-la-Ontologia.pdf>. Recuperado el 16 de marzo de 2021. Ponce Esteban, María Enriqueta, "Los conceptos de justicia y derecho en Kant, Kelsen, Hart, Rawls, Habermas, Dworkin y Alexy", *Jurídica, Anuario del departamento de derecho de la Universidad Iberoamericana*, núm. 35, 2005, pp. 211-234. Disponible para su consulta en: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/juridica/issue/view/657>. Recuperado el 16 de marzo de 2021. Brandt, Reinhard, "La Justicia en Kant", *Daimon Revista Internacional de Filosofía*, núm. 7, 1993. La Ilustración: Recepción y críticas, pp. 19-34. Disponible para su consulta en: <https://revistas.um.es/daimon/issue/view/791>. Recuperado el 16 de marzo de 2021.

⁹³ En una franca diferencia entre el derecho del trabajo y el derecho civil, debe decirse que las relaciones obrero-patronales en México se rigen por la intervención directa del Estado en su diseño. Esto es así, puesto que existe un interés en salvaguardar los derechos de la clase trabajadora, frente a la serie de vejaciones históricas que este sector sufrió en nuestro país, así como en buena parte del mundo. En ese sentido, si bien es cierto que se parte de una relación vertical de supra-subordinación en la materia laboral, no menos cierto es que el papel del Estado funge como director y protector de los contenidos mínimos con los cuales el operario pueda alcanzar condiciones de vida indispensables para solventar la dignidad humana que le es inherente. Tal afirmación es muy distinta de la forma tradicional de presentar al derecho civil, ya que en este, se suele dejar a los particulares un amplio margen de solventar sus problemáticas, mismas que ahora con los derechos humanos también son puestas en jaque. *Vid.*, González-Posada, Elías, "El papel del Estado y las relaciones laborales: una geometría compleja y variable", en *Temas laborales: Revista Andaluza de trabajo y bienestar social*, año 2018, núm. 142, pp. 13-31. Disponible para su consulta en: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/497136>. Recuperado el 16 de marzo de 2021.

⁹⁴ *Vid.*, De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, 10a. ed. México, Porrúa, 1985, pp. 44-50. El concepto justicia social en 1917, resultaba del todo novedoso en México y en el mundo, puesto que los dos siglos previos habían tenido como consecuencia una pérdida considerable de obreros, quienes a través de múltiples luchas sociales, lograron plasmar en ciertos ordenamientos jurídicos, mejores condiciones de vida. No obstante, a nivel de una Constitución, tales ideas parecían simplemente difíciles de alcanzar. De esa forma, en nuestra Carta Magna de 1917, se advierte la necesidad de tomar a la justicia, ya conocida en otras asignaturas del derecho, pero estructurándola a la luz de los personajes de carne y hueso que se verían protegidos por esta. Así, a partir de las condiciones reales, se forjó un Estado mexicano que convirtió en una obligación la salvaguarda de los derechos de la clase operaria.

⁹⁵ Lo anterior cobra respaldo en la siguiente: Tesis: CXXIV/2017 (10a.), de rubro "DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. DEBER DE PROTEGER DE MANERA INMEDIATA SU NÚCLEO ESENCIAL.", emitida por la Primera Sala, publicada en el *Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro 46, septiembre de 2017, p. 217.

⁹⁶ En ese sentido, véanse dos artículos de Hernández Pulido, J. Ricardo, "La justicia social desde un nuevo enfoque de la justicia. Análisis del mandato de la Organización Internacional del Trabajo conforme al concepto moderno de la justicia (Primera Parte)", en

Desde su fundación en 1919, en forma de mandato esencial, estipuló en el prólogo de su Constitución, que “la paz universal y permanente solo se basaría en la justicia social”.⁹⁷ Ese elemento sustancial se ha asociado al combate a las entonces condiciones de trabajo existentes, las medidas tomadas para mejorarlas, así como la garantía y protección de los trabajadores. Dichas finalidades, mediante la adopción de legislaciones que protejan algunos elementos básicos (horarios, descanso, salarios, enfermedades laborales), la protección de ciertas categorías consideradas vulnerables (niños, adolescentes y mujeres), y el desarrollo de ciertos principios, constituirán las bases esenciales de la acción de la propia OIT (salario igual por trabajo igual, y el principio de libertad sindical). Todo ello entorno de los seres humanos, en tanto trabajadores y, a través de ellos, en la búsqueda de la justicia social que comprenda a todos los seres humanos.⁹⁸

Bajo la idea de lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, la concepción de la seguridad social⁹⁹ mantuvo una evolución. Su variación ha ido desde

Revista Latinoamericana de Derecho Social. México, núm. 21, julio–diciembre 2015, pp. 85-120. Consultable en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/issue/view/476>. Asimismo, la segunda parte de ese artículo puede encontrarse en la *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. México, núm. 22, enero-junio, pp. 101-160. Consultable en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/issue/view/477>. Recuperado el 13 de mayo de 2020. En dichos textos, el autor hace un estudio sobre el concepto justicia social en tiempos modernos, principalmente a la luz de la Organización Internacional del Trabajo, la cual se ha decantado en un trabajo decente. Para tal efecto, el concepto de dignidad humana enfocada en las relaciones obrero-patronales, es una de las bases para entender el alcance de la referida justicia.

⁹⁷ Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, Preámbulo. Disponible para su consulta en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO. Recuperado el 16 de marzo de 2021. Es indudable el vínculo que existe entre la Constitución mexicana de 1917 y la OIT. No solo porque entre estas no existe una separación importante de años, sino porque parte de los derechos sociales que se encumbraron en la Carta Magna de 1917, son recibidos en la diversa de la OIT. Basta con observar que en el preámbulo se menciona que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social. Es decir, en mejorar las condiciones de trabajo de los operarios.

⁹⁸ Vid., Hernández Pulido, J. Ricardo, “La justicia social desde un nuevo enfoque de la justicia. Análisis del mandato de la Organización Internacional del Trabajo conforme al concepto moderno de la justicia (Primera Parte)”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 21, julio–diciembre 2015, pp. 85-12, consultable en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/issue/view/476>. Recuperado el 31 de mayo de 2021. Ello implica una visión de conjunto en donde el trabajo se ubica en el centro de la existencia de las personas y representa el medio para realizarse en lo individual, y en conjunto en el progreso social.

⁹⁹ El concepto seguridad social en México y en buena parte del mundo, ha sufrido grandes transformaciones. Primeramente, es necesario otorgar una definición puntual con la cual podamos partir. En ese sentido, el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales en la Observación 19, indicó que la seguridad social incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular, contra: a) la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención a la salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo. Una vez que se parte de ciertas características básicas para comprender el alcance del término seguridad social, es factible observar una evolución en el desarrollo de tales rubros en la historia de nuestro país. Así, de pasar de un seguro social voluntario a la expedición de la Ley del Seguro Social en 1929, hasta la reciente noción de trabajo decente, cuya postura amplió en buena medida los beneficios de los operarios; es notorio el desarrollo de estos factores en los últimos tiempos. Para abundar en el tema, vid., Belmont Lugo, José Luis y Parra García, María de Lourdes, *Derecho humano a la seguridad social*, México, CNDH, 2017, pp. 5-11. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5169/1.pdf>. Recuperado el 31 de mayo de 2021. Vid., Carrillo Prieto, Ignacio, *Introducción al Derecho Mexicano. Derecho de la seguridad social*, México, UNAM, 1981, pp. 11-51. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/315/3.pdf>. Recuperado el 31 de mayo de 2021.

el punto de vista social, hacia uno de tipo económico y financiero. Esto ha originado la concepción de los derechos fundamentales en el trabajo (libertad sindical y negociación colectiva, remuneraciones, no discriminación en el empleo, abolición del trabajo forzoso y edad mínima). La crisis financiera de los ochentas, la hegemonía política de los años siguientes, así como la mundialización de las economías han acrecentado las dificultades sociales y laborales; descenso generalizado de ingresos y aumento de la desigualdad. Frente a ello, se pretende reafirmar la aplicación universal de los principios y derechos fundamentales, en aras de lograr una concepción moderna de la justicia social.¹⁰⁰

En ese sentido, a partir de la creación de la OIT, se han decantado diversas declaratorias que han permitido mantener, al menos formalmente, una sincronía entre la realidad y la finalidad que tiene esta organización como órgano rector de las relaciones de trabajo y económicas.¹⁰¹ Entre ellas, se tienen: a) Declaración de Filadelfia, 1944; b) Declaración referente a la política de “apartheid de la República Sudafricana, 1964; c) Declaración sobre la igualdad de género, 1975; d) Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998; e) Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, y f) Declaración del centenario de la OIT para el futuro del Trabajo, 2019.¹⁰²

Cada una de esas declaratorias, trata de responder a las principales problemáticas suscitadas en el mundo. Años estratégicos en los cuales la OIT ha tratado de acoplar las máximas consistentes en: i) prohibir el trabajo forzoso; ii) promover la libertad sindical y libre contratación colectiva; iii) no discriminación e igualdad de

¹⁰⁰ Vid., Supiot, Alain, *¿Qué justicia social internacional en el Siglo XXI?*, Conferencia de apertura del XXI Congreso de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Ciudad del Cabo, 15-18 de septiembre de 2015). Disponible para su consulta en: https://www.college-de-france.fr/media/alain-supiot/UPL7069441684883113359_Supiot_CapeTown_September_2015_ES.pdf.

¹⁰¹ “Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”, Organización Internacional del Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 2008, pp-1-24. Disponible para su consulta en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf. Recuperado el 5 de septiembre de 2020.

¹⁰² Cada una de las declaraciones de la OIT tienen como soporte a los grandes movimientos económicos y bélicos que provocaron una transformación en las relaciones del trabajo. Las declaraciones referidas tuvieron como propósito el servir como respuesta ante el oleaje avasallante de las fuerzas de producción que poco a poco han ido minando la capacidad de las personas para existir de acuerdo a una dignidad que le es propia. Disponibles para su consulta en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/WCMS_432225/lang-es/index.htm. Recuperado el 16 de marzo de 2021.

oportunidades; iv) trabajo decente; v) prohibición de trabajo infantil y de sus peores formas, entre otras tantas.

En el proceso de tomar medidas que permitirán hacer frente a los impactos de la mundialización y su optimización, se comenzó a acuñar el concepto globalizante de trabajo decente, el cual implica un nuevo enfoque en la manera en que la justicia social debía garantizarse a todos los seres humanos.¹⁰³ Además, a partir de un núcleo duro de derechos fundamentales laborales, se buscó sentar las bases para un crecimiento económico; donde se asegure la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, mediante la conformación de políticas públicas sociales sólidas, justas y con instituciones democráticas.¹⁰⁴

Como podrá advertirse, en la idea de la justicia social convergen múltiples realidades que son transversales en bastas sociedades. Detrás de su conformación, se arropan distintas plataformas filosóficas, dogmáticas, económicas y sociales que las sustentan. En esa conformación, la concepción del derecho laboral y su carácter social no puede permanecer inmóvil, ni varar de forma definitiva; por el contrario, asume un papel cambiante de acuerdo a las propias necesidades y protección de la población, así como del contexto internacional.

México, al igual que los postulados previamente referidos por parte de la OIT, se basa en un sistema jurídico garantista, cuyo objetivo descansa precisamente en la justicia social. Como aspecto a destacar, sobresale que si bien es cierto que desde 1999, la multicitada OIT institucionalizó el concepto de trabajo decente como una de las metas

¹⁰³ La idea de ese concepto es convertirse en una base sólida que haga justa la globalización y conseguir el mandato de la OIT en la búsqueda de la justicia social. El trabajo decente debe convertirse en el elemento fundamental de las políticas económicas y sociales, con lo cual se contribuye a la lucha contra las injusticias en el mundo del trabajo (la vida de los seres humanos en el planeta). El trabajo decente se centra en cuatro pilares: a) promoción del empleo; b) medidas de protección social; c) diálogo social; d) respeto y aplicación de los derechos fundamentales del trabajo. Todas esas ideas son plasmadas en la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008*. Su estudio específico se encuentra en el sitio: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf. Recuperado al 18 de febrero de 2021.

¹⁰⁴ Son algunas de las ideas que se resaltan en los considerandos del instrumento que dio la OIT para adaptarse a los cambios que el mundo impuso. Nos referimos al nuevo examen global de los objetivos de la OIT y los medios de acción que contribuyeron a la emisión de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998*. Para el estudio particular véase el sitio: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf. Recuperado el 18 de febrero de 2021.

a alcanzar, en nuestra nación ya se tenía un concepto similar; el denominado trabajo digno.¹⁰⁵

Cualquiera de las dos concepciones resulta indispensable para conocer la ruta a seguir en esta tesis. Para tal efecto, no debemos olvidar las variaciones en la forma en la que se llevan las relaciones entre trabajadores, empleadores y sindicatos, las cuales mutarán constantemente, principalmente por factores económicos que tienden a flexibilizarlas,¹⁰⁶ así como eliminar gradualmente los sistemas de protección en favor de los operarios. Vale la pena comentar que desde los ochentas, el modelo económico denominado neoliberalismo forjó relaciones obrero-patronales bajo una dinámica que poco a poco se ausentó del proteccionismo encumbrado por el Constituyente de 1917. El viejo principio de estabilidad en el empleo, o bien el aforismo jurídico que afirmaba que el trabajo no era una mercancía —por mencionar solo un par—, se ponían en jaque, en virtud de las volátiles e indeterminadas formas de contratación laboral. A esta cambiante estructura se le denominó como flexibilidad de las relaciones de trabajo, cuyos frutos hoy en día son más evidentes, incluso al grado en el que se diluye la dialéctica entre patrón y trabajador.¹⁰⁷

El papel que juegue la justicia social, que internamente ha fabricado el concepto trabajo decente, constituye una piedra angular en la búsqueda constante por devolverle la voz a los más vulnerados, procurando la igualdad material, así como cimentando el progreso de nuestra sociedad. Dicho parámetro servirá para todos los que estamos inmersos en el mundo legal, al fijar el rumbo que tenemos que transitar.

¹⁰⁵ Establecido en el preámbulo del artículo 123, al indicar: “*Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil*”. Se considera que es la base del derecho fundamental del trabajo. Mantienen un carácter social debido a que se erige como un derecho de las personas que integran una clase social. Busca reconocer y garantizar los derechos de los trabajadores como una clase social (derecho fundamental). Al respecto, *vid.*, Kurczyn Villalobos, Patricia, “Artículo 123, comentario”, *op. cit.*, pp. 260 a 262.

¹⁰⁶ *Vid.*, Lóyzaga de la Cueva, Octavio *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*, UAM, Miguel Ángel Porrúa, México, 2002, pp. 25-77. La puesta en práctica de un modelo económico que fomentó el libre mercado, limitando de forma progresiva el papel que juegan los Estados en la conducción de sus propias políticas públicas, ha traído como consecuencia que las relaciones obrero-patronales resulten cada vez más precarias, incluso al grado de no tener certeza alguna sobre las condiciones de empleo que tiene el operario. En ese tenor, el texto en comento permite identificar los múltiples sucesos históricos que trajeron como consecuencia la denominada flexibilización de los derechos laborales, así como una mirada por parte de los organismos internacionales encargados de la protección de los derechos fundamentales de la clase trabajadora.

¹⁰⁷ *Vid.*, Santos Azuela, Héctor, “Flexibilización de las relaciones de trabajo y el nuevo orden económico mundial”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Nueva serie, año XXXI, núm. 91, enero-abril de 1998. Disponible para su consulta en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3532/4215>. Recuperado el 29 de mayo de 2021.

A pesar de esa finalidad, la justicia social –en tanto anhelo del derecho social–, ha sido seriamente trastocada en su realidad y sentido, con motivo de la distorsión que existió en el mundo del trabajo. El corporativismo sindical consolidado por décadas, así como su adaptación a los programas económicos imperantes desde el poder ejecutivo, ocasionó el incumplimiento del equilibrio mínimo que debe imperar en un Estado social, como se pretendió erigir nuestro país, como se explicará a continuación.

1.3. El contexto político-social generador de la simulación en el mundo laboral y la falta de acceso efectivo a la justicia en México

Corresponde analizar la manera en que los derechos laborales fueron modificándose a partir de los eventos políticos, sociales y económicos existentes. Para ello, acudiremos a las principales reformas constitucionales y legales intentadas en la materia laboral, incluidos los ajustes pretendidos en el 2012, así como algunos elementos cualitativos que nos ayuden a explicar la situación imperante en el derecho laboral en nuestro país.

En vía de inicio diremos que la Constitución de 1917 tuvo el mérito de sentar las bases del derecho social en el país, mediante la delimitación de instituciones protectoras de los trabajadores avanzadas para esa época. Las causas de ese impulso se sustentaron en el crecimiento del número de trabajadores, la sincronización que mantuvo el movimiento obrero organizado con el régimen político, las crisis económicas del país, así como el incremento del sector de servicios y de la burocracia. Algunos de esos elementos fueron modificando los derechos laborales, hasta convertirlos en elementos simulados, opacando las relaciones colectivas y haciendo nugatorio el acceso efectivo a la impartición de justicia.¹⁰⁸

Los periodos de las reformas comprenden etapas perfectamente claras de acceso al poder de diferentes conformaciones sociales, crisis económicas y la

¹⁰⁸ Vid., Pound, Roscoe, “¿Qué es justicia?”, *op. cit.*, pp. 45-81. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5684/4.pdf>. Recuperado el 12 de marzo de 2021. Existe una gran cantidad de teorías acerca de la justicia, en razón de que es uno de los conceptos que más ha fundamentado a las sociedades. Sin embargo, la vertiente sobre justicia social, dista de tener una gran cantidad de postulados, en virtud de la reciente incorporación del término social a la vida pública de las naciones. En el artículo en comento, se puede analizar las múltiples concepciones que la justicia ha tenido, con la clara intención de retomar las partes torales para comprender qué implica la justicia social en nuestra era.

conducción del país por parte de diversas ideologías. Un primer periodo abarca de 1917 a 1929. El segundo, 1931 a 2012. Finalmente, el tercero, que va del 2012, hasta la reforma constitucional y legal que nos ocupará en esta tesis (de 2017 y 2019, respectivamente).¹⁰⁹

I.3.1. Surgimiento del corporativismo sindical. La federalización de la legislación laboral (reformas de 1917 a 1931)

Dos elementos caracterizaron estos años. Por un lado, el nacimiento del corporativismo sindical y la consecuente alianza con el Estado mexicano. Por la otra, la manera en que comenzó el desarrollo de las nuevas reglas surgidas del constitucionalismo social y su adaptación a la naciente importancia que el sindicalismo nacional tuvo con base en la Revolución.

A) Nacimiento del corporativismo sindical y su alianza con el Estado

Las vinculaciones de la relación entre el Estado y el sindicalismo en México surgieron durante las décadas inmediatamente posteriores al movimiento revolucionario de 1910-1920.¹¹⁰ El primer escenario de vinculación del movimiento obrero con la política mexicana, se vislumbra desde 1915, con el intento de agrupar a los trabajadores de la Casa del Obrero Mundial (COM) alrededor del constitucionalismo. Destaca en ese movimiento la formación de los “Batallones Rojos”, que pelearon al lado de Venustiano Carranza, conformados por elementos del sindicato tranviario.¹¹¹

Dada la facilidad de movilización dentro de la política mexicana que mantuvo el movimiento obrero, los líderes revolucionarios se vieron obligados a adoptar estrategias innovadoras ante los sindicatos. Tal como se estudiará en el apartado siguiente, se crearon leyes laborales socialmente progresistas (primero locales y luego federales),

¹⁰⁹ Importa mencionar que cada uno de esos periodos estuvo marcado por diversos elementos políticos y económicos. Así, con el fin de contextualizar los periodos narrados, resulta necesario acompañar su lectura con la tabla de índices de diversos rubros, referentes al PIB, precio del dólar, importaciones, exportaciones, consumo, inversión, etc.

¹¹⁰ Vid., Bensúsán, Graciela y Middlebrook, Kevin J. *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*, México, UAM, FLACSO, CLACSO, 2013, pp. 31 a 40. Esta obra es una referencia obligada para la comprensión del mundo del trabajo y sindical en México.

¹¹¹ Vid., Robles, Jorge, “El Estado corporativo y el movimiento obrero”, en De Buen, Néstor, *et al.*, *Democracia Sindical*, México, AFLCIO, FAT, UNAM, UAM, 2001, p. 103. Resulta interesante la manera en que el corporativismo se vinculó a la élite política del país y las consecuencias que ocasionaron.

estructuras especializadas en la administración pública para regular las relaciones entre patrones y trabajadores, así como el control específico y temas más importantes de la participación obrera.

Sobresalen en esos intentos de control, el proyecto de formar una central sindical ligada al Estado. A propuesta del gobernador de Coahuila, nace en 1919 la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM). Sus dirigentes, a menos de un año de vida, formaron el Partido Laborista, a través del cual consolidaron su alianza con el poder público, recibiendo sus respectivas cuotas de poder como gubernaturas, diputaciones y hasta espacios en el gobierno de Plutarco Elías Calles.¹¹²

La intervención estatal fue evidente en esa época, encontrando a cambio, por un parte, posiciones políticas y, por el otro, garantías de estabilidad de las relaciones de trabajo que dicha organización del trabajo dominaba. Esa pragmática alianza sustancialmente se atribuye a la débil presencia de los trabajadores en el mercado de laboral, al igual que limitadas capacidades de negociación de muchas organizaciones obreras.

Como ejemplo de esa intervención estatal, se tiene la imposición de controles administrativos sobre formas de participación obrera, como lo fueron el registro sindical por las juntas locales y la STPS en el ámbito federal, a modo de reconocimiento jurídico de su capacidad de acción. Mecanismos de control que, por un lado, permitieron el aumento de afiliados a la organización aliancista del gobierno (CROM), al permitir ese reconocimiento los grupos afines y, por el otro, a la postre permitieron inhibir cualquier tipo de conflicto distributivo.¹¹³

Dentro de este periodo (1928), Plutarco Elías Calles forma el Partido Nacional Revolucionario, que mantiene al corporativismo sindical como uno de sus pilares. Este hecho sienta las bases de la colaboración y corresponsabilidad, tanto sindical como

¹¹² *Ídem.*

¹¹³ *Vid.*, Bensusán, Graciela y Middlebrook, Kevin J. *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*, op. cit., pp. 36-37. Agregan los autores que la regulación de las cláusulas de exclusión en los contratos, que volvían obligatoria la afiliación a un sindicato, representan algunas prácticas que otorgaron poder a las organizaciones obreras. Esa perniciosa práctica se institucionalizó en la LFT de 1931, y se legitimaron en los privilegios que fueron obteniendo los sindicatos gracias a sus conexiones políticas.

patronal en las políticas del Estado. Además, se comienzan a forjar el respeto a la libertad sindical, pero reconociendo el derecho a la interlocución solo a los sindicatos corporativos.

Toda esta política laboral estuvo enmarcada por un marginal presupuesto que tenía el Estado mexicano, con motivo de la gran depresión acaecida de 1926 a 1933. De esta forma, fue poco el presupuesto que pudieron ejercer el Poder Legislativo, Ejecutivo y Judicial, al no estar plenamente edificado el Estado mexicano, y sufrirse los embates de la gran depresión,¹¹⁴ lo que llevó a que las aspiraciones por edificar un sindicalismo acorde a las bases dadas por el Constituyente en 1917, no tuviera el margen de movilidad para ello.

B) De la regulación local a la federal, y la emisión de la LFT de 1931

Con motivo de las facultades concurrentes que el texto original del artículo 123, concedía al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los estados, fueron ellos quienes delimitaron las normas del trabajo.¹¹⁵

Bajo ese régimen de facultades, surgieron diversas legislaciones locales, como las del estado de Campeche, quien emitió el 21 de diciembre de 1917, el Código del Trabajo. Ese proceso surgió en diversas entidades federativas, siendo el último ordenamiento laboral local, el emitido por el estado de Aguascalientes en 1928. Pese al gran número de entidades que emitieron esas normas, se tiene que las leyes del estado de Veracruz, de 1918 y 1924, así como las de Yucatán, de 1918 y 1926, respectivamente,

¹¹⁴ Vid., Anaya Merchant, Luis, *La gran depresión y México 1926-1933, Economía, institucionalización, impacto social*, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México, 2015, p. 91. Disponible para su consulta en: <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/56/la-gran-depresion-y-mexico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

¹¹⁵ Vid., Suárez-Potts, William, "La Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931", en Esquivel, Gerardo (coord.) *Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tomo 3: Estudios económicos y sociales*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2017, pp. 429-448. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4320/26.pdf>. Recuperado el 16 de marzo de 2021. La competencia concurrente que la propia Carta Magna contemplaba en favor de la Federación y de las entidades federativas, ocasionó innumerables problemáticas al acumular ordenamientos jurídicos que bajo la misma conducta señalaban varias hipótesis. Dicho inconveniente fue solucionado con la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

representaron los modelos de todas las leyes posteriores, así como de antecedente a la Ley Federal del Trabajo de 1931.¹¹⁶

Las razones que explican esa pulverización, derivan de la propia determinación del Congreso Constituyente de rechazar una jurisdicción federal exclusiva sobre los asuntos laborales, puesto que se ignoraban las condiciones en que se encontraban las diversas regiones en el país. Por ello, era más sencillo y práctico encomendar a las legislaturas de las entidades la expedición de las leyes, ya que era más fácil conocer las necesidades reales de cada región que las de todo el país.¹¹⁷

Un elemento a destacar, lo constituye la multiplicidad de conflictos colectivos en algunas ramas industriales de jurisdicción federal, como la petrolera, la textilera, minera y ferrocarrilera, entre otras. Su atención prioritaria excedía las facultades de las autoridades federativas. Así, surgió una federalización de manera directa impulsada por las organizaciones obreras, al considerar que de persistir un régimen local no sería posible poner en marcha las reglas constitucionales e, implícitamente, en ello reconocían su propia debilidad para negociar en los centros de trabajo y materializar los nuevos derechos sociales.¹¹⁸ Dentro de esas características, surgió la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje por decreto del Ejecutivo Federal del 17 de septiembre de 1927.¹¹⁹

¹¹⁶ Vid., De la Cueva, Mario, *op. cit.*, pp. 50-52. Con un despliegue por parte de los poderes legislativos estatales, que duró de 1918 a 1928, encabezándolos Veracruz, que no solo fue catalogado como el primer código del trabajo en México, sino en el continente: dejaron en claro que el fin de cada uno de los ordenamientos jurídicos, recaía en remediar las graves injusticias que se cometieron en contra de los operarios.

¹¹⁷ *Ídem.*, En una primera idea, se pensó que la experiencia de cada una de las entidades federativas resultaba de vital importancia para la edificación de ordenamientos jurídicos que realmente reflejaran las condiciones y necesidades de los trabajadores; sin embargo, la catarata legislativa provocó lo contrario, al aumentar los supuestos jurídicos y, con ello, la multiplicidad de criterios ante una misma conducta.

¹¹⁸ Vid., Bensusán, Graciela y Middlebrook, Kevin J. *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*, *op. cit.*, pp. 33 a 34. Señalan los autores que en esa época el apoyo obrero al sindicalismo estatal fue selectivo; en muchos casos “*las organizaciones obreras buscaron intervenciones públicas para forzar a los patrones a reconocer los sindicatos, negociar contratos colectivos, aumentar salarios y mejorar condiciones laborales, pero se opusieron a la regulación estatal sobre la formación de sindicatos, actividades sindicales internas y huelgas.*”

¹¹⁹ La creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en 1927, causó controversia en razón de la naturaleza administrativa de la cual emanaba, al depender del poder ejecutivo, y no así del judicial. Sin embargo, la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, argumentó en favor de la legitimidad que tenía para dirimir controversias laborales. Para los estudios de la creación de la JFCyA, puede verse Sánchez-Castañeda, Alfredo, “La jurisdicción laboral: de juntas tripartitas a tribunales de trabajo”, en Esquivel, Gerardo (coord.) *Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tomo 3: Estudios económicos y sociales*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2017, pp.393-412. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4319/25.pdf>. Recuperado el 16 de marzo de 2021, y Origen y evolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Cuadernos de Jurisprudencia, Suprema Corte de Justicia de la Nación, núm. 2, enero de 2008,

Con ese panorama,¹²⁰ surgió la primera reforma constitucional del 6 de septiembre de 1929. Su objetivo fue federalizar la legislación del trabajo, lo que dio origen a la Ley Federal del Trabajo de 1931. Así, se reformaron los artículos 73, fracción X, y 123 en su párrafo introductorio. Con esa unificación se corrigió el tratamiento jurídico dispar a los trabajadores, se dio mayor seguridad a las industrias, y se evitó la dispersión legislativa.¹²¹ Importa destacar que también se modificó la fracción XXIX del referido artículo 123, para declarar de utilidad pública la Ley del Seguro Social.

Con motivo de esa reforma, correspondió al Congreso de la Unión expedir la legislación reglamentaria en materia de derecho laboral, con lo cual quedó derogada la legislación que habían expedido las legislaturas de las entidades federativas, aunque la aplicación de la ley se dividió entre las autoridades federales y locales. Así, surgió el principio explícito y general para las autoridades de las entidades federativas, con la reserva de las materias o ramas industriales que la fracción X del entonces artículo 73 constitucional reservaban para las autoridades federales, lo que posteriormente se estableció en la actual fracción XXXI del artículo 123, apartado A.

Dos años después fue emitida la Ley Federal del Trabajo, el 18 de agosto de 1931. Dos iniciativas compitieron por la titularidad de la ley, el denominado “Proyecto Portes Gil”, y el diverso encabezado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, impulsado por Eduardo Suárez. Este último resultó el ganador, lo que trajo como consecuencia el establecimiento de pilares sólidos que delimitaron el ámbito individual, colectivo, administrativo y procesal.

Los aspectos que contenía esa legislación laboral versaron en los temas siguientes: i) el ámbito de aplicación de la Ley, ii) de la exclusión de las relaciones entre el Estado y sus servidores, iii) de los sujetos de las relaciones de trabajo, iv) de las fuentes supletorias, v) del contrato individual de trabajo y del contrato colectivo de

pp. 15-29. Disponible para su consulta en: https://0201.nccdn.net/1_2/000/000/158/161/cuaderno-jurisprudencial-02.pdf. Recuperado el 16 de marzo de 2021.

¹²⁰ Vid., Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 1970, pp.169-173. En una interesante transcripción de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, sobresale la necesidad de reglamentar el artículo 123 constitucional, que había construido las bases para el derecho del trabajo. Así, el interés superior del trabajador, frente al sistema económico de cuña capitalista, se coloca a la vanguardia, así como la obligación del Estado para su debido cumplimiento.

¹²¹ Vid., Fix-Zamudio, Héctor, y Valencia Carmona Salvador, *Derecho Constitucional mexicano y comparado*, op. cit., pp. 552 a 553.

trabajo, vi) condiciones de trabajo, tales como horas de trabajo, descansos legales, salario, salario mínimo, reglamento interior de trabajo, trabajo de las mujeres, as obligaciones de los patrones y de los trabajadores, vii) la modificación, suspensión, rescisión y terminación de los contratos de trabajo, viii) algunos trabajos especiales, ix) contrato de aprendizaje, x) los sindicatos, las coaliciones, las huelgas y paros, xi) riesgos profesionales, xii) las prescripciones, xiii) las autoridades del trabajo, tanto administrativas como jurisdiccionales, de los aspectos procesales ante las juntas de conciliación y arbitraje, y xiv) las responsabilidades y sanciones.¹²²

Es conveniente darle el peso histórico a esta ley, no solo por ser la primera de su tipo (federal), aspecto que por sí mismo bastaría, sino por materializar en el derecho positivo los anhelos y luchas que cientos de obreros tuvieron que transitar para alcanzar mejores condiciones de vida. De igual forma, fue la primera que institucionalizó mecanismos de control sindical, así como generadora del posterior corporativismo sindical.

I.3.2. Consolidación del corporativismo sindical; los acuerdos de la élite política gobernante con el movimiento obrero (reformas de 1931 a 1970)

Varios son los elementos que se manifestaron en este periodo; quizás el más significativo fue la manera en que la estabilidad económica y auge en el poder adquisitivo se manifestaron entorno al control de las organizaciones sindicales, así como en la manera en que ellas se aliaron al régimen en el poder.

Es oportuno señalar que, en ese periodo, por una parte, la tasa de sindicalización era del 20%, es decir, 80% de los trabajadores no tenía representación sindical alguna (1940). Este número elevado correspondía a la empresa privada, en la que el deterioro del salario fue particularmente grave. Por la otra, la vida sindical de los trabajadores al servicio del Estado aumentó, consolidando sus organizaciones obreras.

¹²² Vid., De Buen L. Néstor, *Derecho del Trabajo*, 5a. ed., Porrúa, México, 1984, pp. 338-340. Se ofrece un análisis detallado de la conformación de la ley de 1931 y su contenido histórico.

A) El auge del corporativismo sindical

Con el surgimiento de la CTM en 1936, se conformó una alianza con el poder político que perduró varias décadas. Esa entidad fue considerada como la organización obrera más grande del país, al igual que la fuente más importante de apoyo sindical para el régimen revolucionario. Así, para 1950 se convirtió en la principal benefactora de una amplia variedad de apoyos legales, económicos y políticos por parte del Estado. Esos beneficios, se tradujeron, a manera de ejemplo, en las normas que obstaculizaron los cuestionamientos de los trabajadores de base o las que dejaban sin regular los mecanismos de elección interna de los sindicatos (voto personal, libre y secreto).¹²³

Existieron ciertos rasgos en este periodo: el desarrollo económico que experimentó el país con una política de barreas arancelarias y el Estado benefactor;¹²⁴ la consolidación de la industrialización y el camino recorrido hacia una nación urbana, más que una de tipo rural. Esto generó un aumento constante de los grupos obreros, además de que existió una multiplicación de organizaciones sindicales, así como de contrataciones colectivas de trabajo.

Con un visible aumento en el indicador de productividad, México pasó de 35 pesos en 1955, a 81 en 1970, por lo que hace al salario mínimo. La época de bonanza vivida en nuestro país en 1970, no obstante la conducta que protagonizaban líderes sindicales, así como las pésimas políticas públicas impulsadas desde la presidencia de la república, significaba una oportunidad real para la clase trabajadora, misma que aumentó considerablemente su productividad en los años expuestos. Lamentablemente, se avecinaba una debacle que cobró décadas de recuperación.

¹²³ Vid., Bensusán, Graciela y Middlebrook, Kevin J. *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*, op. cit., pp. 33 a 34.

¹²⁴ El corporativismo mexicano formó parte del circuito entre el Estado social y modelo económico de sustitución de importaciones. Para 1950 el estrato alto de la clase obrera se convirtió en pieza importante para compaginar oferta manufacturera dirigida al mercado interno y demanda de productos de consumo ligeros industriales. Vid., De la Garza Toledo, Enrique, *Ascenso y crisis del Estado social autoritario*, El Colegio de México, México, 1988, pp. 32 a 72. Una lectura obligada para el estudio de la economía y el mercado en los años de auge del corporativismo sindical.

En esas condiciones se formalizó el sindicalismo corporativo,¹²⁵ que mantuvo ciertos rasgos distintivos que se combinaron con la representación de intereses de los trabajadores, la intermediación y subordinación de estos frente al Estado y las empresas.¹²⁶

En una de sus formas más dramáticas, se explica como una “*forma de gobernabilidad extraconstitucional*”, paralela al parlamento y a la lógica ciudadana.¹²⁷ Algunos de sus rasgos son: i) bajo el nombre de patrimonialismo, existió un complejo sistema de premios y castigos que estableció relaciones de intercambio, donde los líderes eran vistos como patrones de los sindicatos; ii) sumisión plena al entonces partido hegemónico, así como a las empresas; y iii) un poder sindical que se mantuvo más en el vínculo gubernamental y partidista, que en la autonomía y la democracia sindical.

La CTM y otras organizaciones obreras aliadas con el gobierno se beneficiaron de algunos programas sociales financiados con recursos públicos, como el acceso subsidiado a servicios básicos vivienda y créditos para el consumo. En un aspecto que nos interesa resaltar, la CTM monopolizó la representación sindical en las Juntas de Conciliación y Arbitraje,¹²⁸ en las mesas directivas de instituciones como el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades.

A pesar de esa representación, los beneficios fueron escasos, debido a que no se obtuvo ganancia alguna para los trabajadores.¹²⁹ En los hechos, únicamente implicó

¹²⁵ Vid., Bouzas Ortiz, José Alfonso, *Derecho colectivo y procesal del trabajo*, México, IURE editores, 2007, pp. 51-54. El autor realiza un estudio del “*corporativismo articulador de la clase obrera*”. En ello encuentra como elemento distintivo: el carácter corporativo.

¹²⁶ El corporativismo en nuestro país es un concepto que refiere las relaciones entre Estado y sindicatos. En la profundización teórica o empírica del concepto, admite dos enfoques: por un lado, se asocia a los sindicatos con dirigencia espuria, impuesta por la fuerza, ajena a los trabajadores. Por el otro, como la deformación de la totalización de las relaciones del Estado, reducida al ámbito político; un partido político formado por sectores y constituido por organizaciones. Vid., De la Garza Toledo, Enrique, “El corporativismo: teoría y transformación”, en Iztapalapa, *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, julio-diciembre de 1997, pp. 18-19.

¹²⁷ Vid., De la Garza Toledo, Enrique, “El sindicalismo mexicano frente a la transición política”, De Buen, Néstor, *et al.*, *Democracia sindical*, op. cit., p. 236-237. Parte de sus elementos son analizados para conceptualizar el corporativismo, en los términos en que se exponen en este apartado.

¹²⁸ Los bastiones de poder y el control que ejerció la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pero sobre todo las juntas locales, a cargo de los gobernadores de los estados, contribuyeron a fortalecer a los grupos políticos y económicos. Existió un apoyo y promoción de confederaciones empresariales y patronales, lo que incluyó la política partidista y el establecimiento de relaciones de negocios con otros grupos regionales y con el capital extranjero. Vid., Xelhuantzi, María, “El sindicalismo mexicano contemporáneo”, en González Nicolás, Inés (coord.), *Los sindicatos bajo la encrucijada del siglo XXI*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2006, p. 18.

¹²⁹ Vid., Sánchez Castañeda, Alfredo, “Poder e ideología en el sindicalismo mexicano”, en *Revista Alegatos*, no. 81, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, División Ciencias Sociales y Humanidades, Departamento de Derecho, mayo-agosto de 2012, segunda época, pp. 10-11. El autor señala dos vicios de origen: no existieron reglas claras para dicha representatividad en

al apoyo a decisiones políticas de control de la acción sindical, debido a que la STPS intervenía parcialmente en acciones fraudulentas e ilegales de perpetuación o imposición de líderes sindicales. De opacidad en el acceso a la impartición de justicia, con juicios largos y con ausencia de reglas procesales ágiles. Lo que incluyó dirigir discrecionalmente el registro de sindicatos, con el consecuente control a movimientos sindicales opositores, ya sea negando el registro o limitando el derecho a la huelga. Y, finalmente, el acompañamiento de una política de bajos salarios.¹³⁰

A cambio, las organizaciones sindicales ofrecieron apoyo confiable a los gobiernos postrevolucionarios, los cuales resultaron valiosos durante los periodos de crisis económica y política.

Las consecuencias de esa alianza desigual con el poder público, contribuyó a establecer los parámetros fácticos para limitar las restricciones jurídicas a la sindicalización, la operación sindical interna y las huelgas. Todo ello contribuyó a la debilidad del movimiento obrero, debido a que se empleó el control de las acciones de sus afiliados de base; una composición organizacional heterogénea; un tamaño pequeño de sindicatos, y la ausencia frecuente de arreglos representativos sólidos que vincularan a los dirigentes obreros con los miembros de base.

Como referencia importante, en el periodo de 1940 a 1945, con motivo de ese control corporativista, se observa un número menor de huelgas en el país. Esta situación no ha sido distinta con el paso de los años, en virtud del poco activismo para la salvaguarda de los derechos de los trabajadores mexicanos.

La huelga, que implica un instrumento de coacción hacia el patrón, es el resultado de dos pilares para el derecho colectivo de los trabajadores: la libertad y democracia sindical. Sin esos elementos, la búsqueda de mejores condiciones de vida para los operarios se ve severamente afectada y comprometida. Por ello, la huelga se

esos organismos, por lo que resultan favorecidos los sindicatos corporativos. Por la otra, en la mayoría de las veces la STPS es la que decide la organización sindical que se incorpora a dicha entidad pública.

¹³⁰ Vid., Pozo Mayorga, Cristina, "Sindicatos, corporativismo y derechos laborales bajo profundización neoliberal en México", en Mancini, Fiorella, et al. (coords.) *Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2018, pp. 109-112. Esas reflexiones son analizadas a propósito de la vulneración de los derechos laborales y sindicales.

presenta como el último recurso en aras de satisfacer las necesidades del colectivo trabajador; lo cual implica que ante su escasa vigencia, las condiciones laborales sean precarias, como es de observarse en la historia del derecho del trabajo en México.¹³¹

B) Principales reformas constitucionales y legales

Desde el punto de vista constitucional, las reformas más importantes en el mundo del trabajo se presentaron en dos sentidos: por un lado, la federalización de rubros con la modificación del artículo 73 y, por el otro, los ajustes al artículo 123.

En ese sentido, el 18 de noviembre de 1942, se realizó: i) la modificación de la fracción X el mencionado artículo 73, para crear constitucionalmente una jurisdicción federal laboral que ya existía fácticamente; ii) la adición de la fracción XXXI del artículo 123, para indicar los casos en que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde por excepción a las autoridades federales. A partir de ese ajuste se abrió la puerta a la absorción gradual de varias de las materias que hasta entonces estaban en el ámbito de la competencia estatal. Importa destacar que en los años subsecuentes (1962, 1965 y 1978), se siguió aumentando la jurisdicción federal, al atribuirse el conocimiento de los asuntos relacionados con diversas industrias que se agregaron a la lista de la mencionada fracción XXXI.

Por cuanto hace al artículo 123, las principales reformas se presentaron el 5 de diciembre de 1960 y el 21 de noviembre de 1962. Los ajustes comprendieron los rubros siguientes: i) la incorporación del apartado B, que reconoce la naturaleza laboral de las relaciones entre el Estado con los servidores públicos federales, lo cual representa una auténtica declaración de derechos sociales de los trabajadores al servicio del Estado; ii) la modificación de la fracción III, para aumentar la edad mínima para laborar de 12 a 14 años; iii) se reformó la fracción VI, para crear la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Regionales de Salarios Mínimos; y, v) la modificación de la

¹³¹ Vid., Puig Hernández, Carlos Alberto, "La huelga en México y su entorno jurídico internacional", en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.) *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014, pp. 125-178. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/8.pdf>. Recuperado el 16 de marzo de 2021. No obstante, que la huelga no tiene un reconocimiento expreso en ningún instrumento de la OIT, la misma constituye uno de los pilares más importantes para la conquista de los derechos laborales, al obligar a negociar las condiciones de trabajo con los empleadores.

fracción XXII para impedir que la obligación de reinstalar pudiera ser sustituida por el pago de una indemnización.

Ahora bien, desde el punto de vista legal, las principales reformas y adiciones que se experimentaron en la ley laboral de 1931, fueron las siguientes: i) precisar que por cada seis días corresponde uno de descanso remunerado; ii) que la política sindical implicaba la limitación para el Estado de impedir la posibilidad de intervenir en política, por lo que fue suprimida esa restricción; iii) el reconocimiento de la calidad de trabajadores de los pilotos aviadores, aunque con regulación especial; iv) aumento de la edad mínima para trabajar de 12 a 14 años; v) las precisiones en los casos en que el patrón podría negarse a reinstalar a los trabajadores mediante el pago de una indemnización; vi) la integración y funcionamiento de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Regionales de Salarios Mínimos; vii) los aspectos operativos y orgánicos en materia de reparto de utilidades, en especial el funcionamiento de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Debe destacarse que el 19 de enero de 1943, de igual modo, fue emitida la primera Ley del Seguro Social, con la cual se reglamentó la fracción XXIX, del artículo 123 constitucional. En ella se establecieron como ramas de aseguramiento los vinculados con: riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, así como invalidez, vejes, cesantía en edad avanzada y muerte.

Recordemos que en este periodo surgen los grandes sindicatos nacionales de industria (ferrocarrileros, petroleros, electricistas), al igual que sus respectivos contratos colectivos de trabajo, inclusive se estructuran los respectivos contratos ley para las diversas subramas de la industria textil, azucarera, hulera y de radio televisión.

Como es de observarse, el aumento de los afiliados, al igual que de los sindicatos en nuestro país, aumentó considerablemente de 1954 a 1975. Lo complejo del tema es que en la mayoría de ocasiones, dicha afiliación de poco sirvió para mejorar las condiciones de los trabajadores.

Con motivo de esos grandes contratos colectivos, se vivió con más intensidad la aspiración del resto de los trabajadores por lograr condiciones de trabajo similares; es por ello que las principales organizaciones de trabajadores plantearon al gobierno federal la conveniencia de expedir una nueva Ley Federal del Trabajo.

Algunos elementos de fortalecimiento de los instrumentos de tutela laboral se presentaron con la jurisdicción burocrática en caso de despido. También recordemos que esa visión se extendió al juicio de amparo. Además, el 15 de diciembre de 1934 se creó la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuya materia fue la laboral, en tanto que el 19 de febrero de 1951, se adicionó la fracción II, del artículo 107 constitucional para conformar la suplencia de la queja en materia obrera.¹³²

C) La Ley Federal del Trabajo de 1970

El proceso de conformación de la Ley laboral de 1970 estuvo precedido de una actividad de consulta, estudio y preparación, con los principales actores involucrados en el mundo laboral. Ese proceso comenzó 10 años antes, y el anteproyecto culminó 8 años después, dados los elementos constitucionales previos que fueron incorporados al referido artículo 123.¹³³

Respecto a los factores económicos, los años previos a la reforma en materia laboral de 1970, tuvo un aumento significativo en el PIB, lo que representó un factor

¹³² Vid., Ruiz Torres, Humberto, "Génesis, desarrollo y ocaso de la suplencia de la queja", en González Oropeza, Manuel y Ferrer Mac-Gregor, Eduardo (coords.), *El juicio de amparo. A 160 años de la primera sentencia, tomo II*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011, Disponible para su consulta en: <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/11972>. Recuperado el 24 de marzo de 2021. La suplencia en la deficiencia de la queja en México, tiene su antecedente más lejano en 1869, no obstante, en 1882, de acuerdo a la Ley Orgánica de la Constitución Federal, se dio pie a una salvedad basada en el principio *iura novit curia*, el cual determinó que la SCJN y los juzgados de distrito, en sus sentencias, podían suplir el error o la ignorancia de la parte agraviada. Posteriormente, en la Constitución de 1917, por lo que hace al artículo 107, fracción II, se le dio reconocimiento a esta figura jurídica, exclusivamente por lo que hace al juicio de amparo directo penal. Finalmente, fue hasta 1951 cuando se publicó en el Diario Oficial de la Federación, una reforma a diversos artículos constitucionales. Entre estos, se incluyó la fracción II del 107, respecto de la suplencia de la queja deficiente, para comprender aquellos casos en que se combatieran actos fundados en leyes declaradas inconstitucionales por jurisprudencia de la SCJN, además del beneficio a la parte denominada "obrero".

¹³³ Vid., De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 56. Para que fuera expedida la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, llevaron a cabo dos comisiones que abarcaron dos presidentes, López Mateos y Díaz Ordaz. Ambas estuvieron compuestas por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, licenciado Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del Distrito Federal, licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, así como Mario de la Cueva. La importancia de las comisiones radica en la puesta en práctica del punto de vista de todas las áreas del derecho del trabajo, en virtud de que los empleadores y trabajadores también tuvieron la oportunidad de colaborar con sus puntos de vista.

determinante para la transformación del ordenamiento jurídico laboral que debía estar a la altura de las nuevas problemáticas que el país transitaba.

Mario de la Cueva fue el principal autor,¹³⁴ el cual se apoyó en distintas consultas donde se reunieron investigadores, abogados postulantes, industriales, quienes a partir de las distintas perspectivas desde las cuales se encontraban ubicados, lograron darle un impulso que respondiera a las múltiples necesidades que la vida económica presentaba. De esa forma, se establecieron principios generales respecto al ámbito de aplicación, así como principios fundamentales como la libertad de trabajo, igualdad laboral, irrenunciabilidad de derechos, reglamentación de la huelga, etcétera.

Después de otro proceso de conformación del contenido, pero ahora en las Cámaras del Congreso de la Unión, la Ley Federal del Trabajo se publicó en el DOF del 1 de abril, entrando en vigor el 1 de mayo de 1970, en términos generales.

En cuanto a su contenido, es importante señalar de forma previa que las transformaciones jurídicas dependen de los distintos movimientos económicos y sociales. En la Ley Federal del Trabajo de 1931, el contexto que la circundaba tenía una inclinación postrevolucionaria, agraria, campesina, donde los procesos de industrialización no tenían tanta fuerza. La propia concepción internacional de derechos fundamentales no existía, haciendo nugatorio cualquier esfuerzo por establecer en un instrumento internacional un mínimo de aristas en pro de la dignidad humana.

En contrapostura, la Ley Federal de 1970 contaba con mayores herramientas, así como con condiciones económicas favorables al país.¹³⁵ Una de las características más significativas para la nación consistía en la transición de lo rural a lo industrial. Con ello no queremos decir que el campesinado se había extinguido, sino que se abrieron

¹³⁴ *Ídem*. Si bien es cierto que la construcción de la Ley Federal del Trabajo de 1970, no se debe al talento de una sola persona, puesto que iría en contra del espíritu social que traía aparejado este cuerpo normativo, no menos cierto es que la participación de Mario de la Cueva resultó trascendente para forjar un equipo de trabajo cuya meta versaba en otorgar eficacia a los derechos que la Constitución de 1917 establecía, y que la normatividad de 1931 no había logrado incorporar. Fue tal la participación de Mario de la Cueva, que las reuniones de la Comisión se llevaron a cabo en su domicilio.

¹³⁵ *Vid.*, Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, *op. cit.*, pp. 191-194. No solo los contextos que tenía la Ley Federal del Trabajo de 1970, eran distintos a los de la diversa de 1931, sino que los objetivos del derecho del trabajo apuntaban hacia un derecho dinámico, que otorgara a los operarios beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permitiera. De esa forma, se alcanzarían a consagrar los ideales que la Revolución Mexicana edificó. Finalmente, la justicia social es contemplada como un equilibrio y armonización entre el capital y el trabajo, lo que se encuentra íntimamente vinculado al bien común.

las opciones competitivas para un país que no sufrió, en la medida que otros, el embate de dos guerras mundiales. Además, el denominado “boom” petrolero, el desarrollo de haciendas henequeneras, azúcar, entre otras, provocó la necesidad de contar con una legislación laboral acorde con esos escenarios.

Entre los aspectos más notorios de la ley de 1970, destacan las temáticas laborales y algunos elementos de previsión social. Los principales son los siguientes: i) principios generales del ámbito de aplicación, así como principios fundamentales laborales relacionados con la libertad de trabajo, igualdad laboral, la irrenunciabilidad de derechos, preferencia para los trabajadores mexicanos; ii) los conceptos de trabajador, patrón, representante del patrón, intermediario, empresa, establecimiento; iii) criterios de supletoriedad y de interpretación; iv) la regulación de las relaciones individuales de trabajo, en cuanto a sus caracteres, su temporalidad, los casos de suspensión, de rescisión y de terminación; v) las condiciones de trabajo, como lo es: jornada, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, normas de protección al salario, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; vi) derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos; vii) los trabajos especiales que se vincularon a catorce actividades específicas; viii) las relaciones colectivas de trabajo que comprenden las normas en materia de coaliciones, sindicatos, federación, confederaciones, contrato colectivo de trabajo, contrato ley, reglamento interior de trabajo, conflicto colectivos, así como la reglamentación de derecho de huelga; ix) la reglamentación sobre las autoridades del trabajo, que comprende a las administrativas y jurisdiccionales, así como las que coadyuvan a la integración y modificación de las determinaciones en materia de salarios mínimos y participación de utilidades; y x) las normas, principios e instituciones del derecho procesal del trabajo.¹³⁶

Uno de los aspectos a resaltar en esa legislación laboral son los rasgos del derecho procesal social, que implica ventajas procesales para los trabajadores,¹³⁷ con el

¹³⁶ Al respecto, *vid.*, Marquet Guerrero, Porfirio, “Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo”, *op. cit.*, pp. 268-269.

¹³⁷ El término derecho procesal social y la conceptualización de las ventajas procesales que buscan compensar las desigualdades presentes en las ramas del derecho agrario y de derecho laboral, son elementos que utilizó en diversos estudios el insigne maestro Héctor Fix-Zamudio. En ese sentido, véase Fix-Zamudio, Héctor y Valencia Carmona, Salvador, *Derecho Constitucional Mexicano Comparado*, 9a. ed., Porrúa, Universidad Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2017, pp. 658-664. A partir de la reforma laboral de 1970, que entró en vigor el 1 de mayo de 1980, se vigorizaron los adelantos de lo que fue contemplado como derecho procesal social, aspecto que permitió la “igualdad por compensación”, al permitir la corrección de los errores de técnica

objeto de lograr la igualdad por compensación, así como el acrecentamiento de las facultades directivas del juzgador, como es la corrección en la técnica jurídica en que pueden incurrir los propios trabajadores por la carencia del asesoramiento adecuado. También la aportación al proceso de los medios de convicción que considere necesarios y que las partes no hubiesen presentado, para lograr lo que ha calificado como la verdad material.

Sin duda, la incorporación y fortalecimiento de los elementos antes descritos contribuyeron a la mejora de la impartición de justicia en materia laboral. Sin embargo, aún debían integrarse otros factores para que estos adquirieran mejor eficacia.

I.3.3. El corporativismo y sus ajustes: la flexibilidad, precariedad de las relaciones de trabajo y la pulverización de los salarios. Reformas de 1970 a 2012

De gran importancia resultó la expedición de la Ley Federal del trabajo de 1970, al ajustar las hipótesis normativas relacionadas con el derecho del trabajo y los supuestos procesales para su materialización. Su finalidad, sin embargo, no se concretó lograr mejores estándares de vida de los obreros y sindicatos.

Este periodo se caracteriza por un viraje económico hacia la liberalización y apertura comercial, así como la nueva relación sostenida con el antiguo corporativismo. Esa vinculación ocasionó una reducción en materia salarial, desmantelamiento de las condiciones colectivas laborales, la tercerización de las relaciones de producción y la simulación de las relaciones colectivas laborales, sea por sindicatos fantasmas, o por contratos colectivos de protección patronal.

A) Liberalización del mercado y el mantenimiento de las estructuras corporativas sindicales. Desajuste en el mundo laboral

De la misma forma que sucedió en varios países del hemisferio, a partir de 1980, México transformó el modelo económico de protección y asistencialista, para asumir una

jurídica en que pudieran incurrir los trabajadores por carencia de asesoramiento adecuado, así como la aportación de oficio de elementos de convicción que las juntas de conciliación consideraban necesarias y que las partes no hubiesen presentado. Todo ello con el fin de encontrar una verdad material y obtener una solución justa de la controversia.

postura liberal. Esto ocasionó un sin número de cambios políticos, sociales y jurídicos, los cuales fueron detonantes del corporativismo sindical y la simulación en el mundo del trabajo, lo que trajo como consecuencia distorsión en la forma en la que se concebía la vida sindical y laboral de los trabajadores y empleadores.

En efecto, la apertura económica y las políticas de flexibilidad laboral, confluyeron en un escenario novedoso que impuso problemáticas al sindicalismo oficial; ese sindicalismo empleó sus modos de actuación que le permitieron conservar poder político, aunque de manera más débil.¹³⁸ Este ajuste implicó un debilitamiento relativo de los sectores históricos oficialistas en relación con lo que fue el modelo corporativo.

Los ajustes fueron cuantitativos. Las centrales obreras afines al PRI se siguieron manteniendo, como lo fueron la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y la Confederación Revolucionaria Obrero Mexicana (CROM). Pero surgieron otras como la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBES) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), quienes trataron de impulsar ajustes en mundo del trabajo, sin lograrlo.

Recordemos que en esos años se presentó una reducción de la intervención del Estado en diversos sectores. Esa reestructura económica en las ramas pública y privada redujo la influencia de los sindicatos para negociar salarios, prestaciones y condiciones laborales.¹³⁹ Esto ocasionó la disminución tanto de la parte sindicalizada de la población económicamente activa, como los ingresos de los trabajadores.

A medida que perdían apoyo los sindicatos tradicionales aliados con el gobierno, se fue fragmentado la organización que los agrupaba; el denominado Congreso del

¹³⁸ Vid., Pozo Mayorga, Cristina, "Sindicatos, corporativismo y derechos laborales bajo profundización neoliberal en México", Mancini, Fiorella, et al. (coords.) *Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral*, op. cit., pp. 101-103. Durante las últimas tres décadas existió un escenario económico y productivo que se diferenció del modelo de desarrollo histórico posrevolucionario, con repercusiones a nivel de las posiciones históricas de los actores en juego dentro del "pacto corporativo".

¹³⁹ Algunos llamaron "neocorporativismo" aquella actividad en la cual, por una parte, trató de flexibilizar las relaciones con el entonces Partido Revolucionario Institucional (donde la política del partido con los sindicatos oficialistas no desaparece) y, por otra parte, los sindicatos entran a negociar con las empresas asuntos relacionados con la productividad. En esto último se encuentra una asociación entre el sindicato y la empresa en asuntos micro, coincidentes con aspectos de la doctrina de la calidad total, lo cual resulta coherente con la apertura económica, la retirada del Estado y una mayor competencia. Vid., De la Garza Toledo, Enrique, "El corporativismo: teoría y transformación", en *Iztapalapa, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, op. cit., p. 25 a 26.

Trabajo. Como adelantamos, ese debilitamiento fue aprovechado por diversas organizaciones. Estos nuevos sindicatos, más independientes, aumentaron el pluralismo político en el movimiento obrero.

Sin embargo, la mayoría de las organizaciones sindicales siguieron al mando de líderes intocables, sustentados por una legislación laboral que logró inhibir los esfuerzos de las bases para haceros rendir cuentas. Ese mismo régimen jurídico siguió permitiendo a los funcionarios del gobierno controles en la vida sindical; tanto en la formación de los sindicatos, como sobre sus acciones, lo que incluyó las huelgas.¹⁴⁰

De manera específica, con los presidentes De la Madrid y Carlos Salinas, se pasó del modelo industrial basado en la sustitución de importaciones por un modelo caracterizado por: i) la liberalización del comercio y las tasas de cambio, ii) la desregulación de los flujos de inversión extranjera y de los mercados financieros, iii) el abandono de las políticas sociales de promoción del empleo y la industria, iv) y la privatización constante de las empresas del Estado.

Este paquete de reformas liberalizadoras del mercado logró atraer importantes flujos de inversión extranjera, sobre todo desde que entró en vigor el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). En su aprobación resultó fundamental el apoyo dado por la CTM al mantener las bases sindicales en estado pasivo, convirtiéndose en un instrumento importante para otorgarle al Estado niveles de gobernabilidad laboral en su actuar.¹⁴¹

Esa restructuración económica radical representó grandes desafíos tanto para los sindicatos aliados con el gobierno, como para los políticamente independientes. El cierre de las empresas propiedad del Estado debilitaron la capacidad de aprovechar su

¹⁴⁰ Vid., Bensusán, Graciela y Middlebrook, Kevin J. *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*, op. cit., pp. 15-16.

¹⁴¹ Resulta reveladora la manera en que la CTM actuaba en negociaciones “intraélite” y “trasbambalinas” para apoyar las reformas privatizadoras de empresas paraestatales y la reducción de los subsidios gubernamentales al consumo. A cambio, recibía el reconocimiento constitucional del sector social y promesas a los trabajadores de un acceso adecuado a la vivienda y salud. Vid., Middlebrook, Kevin J. “Movimiento obrero y democratización en regímenes posrevolucionarios: las políticas de transición en Nicaragua, Rusia y México”, en *Foro Internacional*, México, 1997, número 149, pp. 365-407.

influencia política para obtener de los funcionarios públicos concesiones para negociar salarios, prestaciones y condiciones laborales.

Las empresas del sector privado tuvieron un comportamiento similar, con apoyo de propio gobierno. En muchas industrias, las compañías despidieron al personal, recortaron los salarios y prestaciones y buscaron aumentar la productividad¹⁴² modificando los términos contractuales y reduciendo las prestaciones laborales. Además, existió un embate en contra de los contratos ley y se fomentó la subcontratación a través de subsidiarias no sindicalizadas que debilitaron la función de los sindicatos.

Ni el gobierno de Salinas ni la de Ernesto Zedillo lograron realizar cambios formales en la LFT, a pesar de las peticiones del sector industrial. Sin embargo, no eran necesarias esas reformas, debido a que la patronal siguió recurriendo a una variedad de estrategias informales diseñadas para alcanzar su objetivo de flexibilizar radicalmente las relaciones industriales. Desde mediados de 1980 proliferaron en particular los sindicatos fantasmas y los contratos de protección patronal, lo que se convirtieron en grandes obstáculos para la organización de los trabajadores.

Efectivamente, como producto de la actividad solapada por el estado para los sindicatos corporativistas, la mayoría de los contratos colectivos de trabajo registrados en el país son de protección patronal.¹⁴³ Este hecho impide, por una parte, a los trabajadores mantener una representación y defensa de sus intereses mediante un

¹⁴² En forma imperiosa, la productividad en el seno de las relaciones laborales se pretendía convertir en centro de la atención. Se buscó que fuera el elemento de la reformulación del sindicato; con ello se pretendió cambiar las relaciones entre sindicatos y Gobierno. El sindicalismo debía dejar de ser corporativista y adoptar la modernización económica y la defensa de la productividad en el interior de las relaciones laborales y negarse a la confrontación entre el capital y el trabajo. *Vid.*, Ortega Max y Solís de Alba, Ana Alicia, *Estado, Crisis y reorganización sindical*, México, Itaca, 1999, pp.83-98. El nuevo modelo sindical, a partir del Pacto Nacional de Solidaridad (30 de diciembre de 1982), el Pacto de Solidaridad Nacional (9 de agosto de 1983), el Programa de Aliento y Crecimiento (23 de abril de 1986), el Pacto de Solidaridad Económica (15 de diciembre de 1987) y el Pacto de Estabilidad y Crecimiento (enero de 1989); haría que los salarios mínimos y contractuales se subordinaran a los incrementos porcentuales fijados por el gobierno, quedando de lado la función tripartita, estrechando, en esa medida, la fuerza del Contrato de Trabajo, el cual pasó a ser un instrumento más de las políticas públicas. De esa forma, los pactos fueron los procedimientos ideológicos y prácticos por medio de los cuales el Estado quitó al sindicalismo corporativo su poder negociador en el ámbito de la fijación del precio de venta de la fuerza de trabajo.

¹⁴³ Existe quien afirma que el 79% de los contratos colectivos registrados en la JFCA son de protección. Ese estudio se reseñó por Flores, Zenyazen, a propósito de la investigadora Joyce Sadka: “3 de cada 4 contratos sindicales en México favorecen a las empresas: estudio.”, en *El Financiero*, 20 de noviembre de 2018, sección economía, visible en el sitio: <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/3-de-cada-4-contratos-sindicales-en-mexico-favorecen-a-las-empresas-estudio>. Se indica, además, que los contratos de protección se presentan sobre todo en las ramas laborales siguientes: comercio, transportes, servicios, construcción, manufactura y agricultura. Las centrales obreras con más contratos de protección firmados son la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC). En el mismo sentido, *vid.*, Gascón, Verónica, “Advierten libertad sindical simulada”, en *Reforma*, 13 de abril de 2020, visible en www.reforma.com/advierten-libertad-sindical-simulada/ar. Recuperado el 27 de agosto de 2020.

sindicato legítimo y, por la otra, que la acción sindical se dirija a la transformación verdadera de las condiciones de vida de la sociedad, así como de sus agremiados.¹⁴⁴

Por todas esas condiciones, no existió la intención por dismantelar el sistema de controles jurídicos y administrativos que regulaban la formación de sindicatos, las negociaciones salariales y contractuales, así como el emplazamiento a huelga. Por el contrario, existió un empeño para evitar incrementos salariales con el fin de controlar la inflación y convertir los bajos niveles de salario en una ventaja competitiva internacional; ese fue el elemento clave en la estrategia económica del gobierno. Para ello utilizaron sus poderes ejecutivos y el control de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para mantener los salarios mínimos en sintonía con objetivos macroeconómicos restrictivos.¹⁴⁵

A manera de ejemplo, en 1987 el gobierno federal convocó a los sectores productivos por conducto de sus organizaciones más representativas, a la suscripción de un Pacto de Solidaridad Económica, que buscó ordenar la economía, coordinando los incrementos de los salarios mínimos y contractuales, de los precios y las tarifas de los bienes y servicios.

Después se suscribieron pactos similares, entre los que se tienen: i) Pacto para la Estabilidad y Crecimiento Económico (PECE) de diciembre de 1988; ii) Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo de octubre de 1993; iii) Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento (PABEC) de septiembre de 1994; iv) Alianza para la Recuperación Económica de diciembre de 1995; y, v) Alianza para el Crecimiento de octubre de 1996.¹⁴⁶

¹⁴⁴ Vid., Bouzas Ortiz, José Alfonso, "Contratación colectiva de protección", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 9, julio-diciembre de 2009, pp. 29-52. Disponible para su consulta en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/issue/view/464>. Recuperado el 1 de junio de 2021. De acuerdo con el texto en cita, en México 9 de cada 10 contratos colectivos son una simulación. Ello en virtud de que los patrones eligen al sindicato que ofrece mayores ventajas y la denominada "paz social", a cambio de beneficios para los líderes sindicales. Dicha circunstancia se opone radicalmente a la naturaleza jurídica de los sindicatos y, por consecuencia, a uno de sus principales productos, el contrato colectivo. Este debería ser el instrumento en el que la voz de los trabajadores se ve reflejada, buscando en todo momento que las condiciones de vida de este sector de la población, se vea en aumento. Sin embargo, históricamente dicha premisa no se ha cumplido, puesto que ha sido mayor el nivel de corrupción y el interés de los líderes sindicales, que el tan anhelado equilibrio entre las fuerzas laborales.

¹⁴⁵ Vid., De la Garza Toledo, Enrique, *op. cit.*, pp. 97-140.

¹⁴⁶ Al respecto, *vid.*, Marquet Guerrero, Porfirio, "Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo", *op. cit.*, p. 270.

Esas medias de política pública lograron el control de la economía, pero la evolución salarial siempre fue menor que la inflación, propiciando una pérdida gradual del poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores. Todo ello fomentó la simulación y la extorsión.

En ese escenario, entre 1981 y 1997 los valores reales del salario mínimo cayeron en un 70% acumulativo. Los salarios mínimos disminuyeron justo después de la crisis económica de 1994-1995, y se estabilizaron en un nivel más bajo entre 1996 y 1998; luego se erosionaron lentamente durante gran parte del periodo hasta 2009, año en el que alcanzaron un nivel 28% más bajo que el de 1994. La recuperación fue insignificante al ubicarse, en 2012, en casi un 27% menos que en el referido 1994. Se estima que el nivel de 2008 estaba el salario un 20 % por debajo del límite oficial de la pobreza en México.

Las huelgas también decayeron a mediados de 1990. Se debió al menor nivel de sindicalización y el debilitamiento en la capacidad de los sindicatos para movilizarse en defensa de los intereses de los trabajadores, aunado al uso por parte de las autoridades de los dispositivos jurídicos para bloquear las movilizaciones obreras. Ese control se ve más marcado en las industrias más estratégicamente importantes de la jurisdicción federal que en las actividades económicas de la jurisdicción local, que son menos sensibles en términos políticos.

Una muestra significativa del impacto que el capitalismo (flexibilización laboral) tuvo en las relaciones obrero-patronales, se puede observar en los bajos salarios que México tuvo desde 1994 a 2012, como se ejemplifica en la siguiente tabla. Ello implica el síntoma inequívoco de una serie de decisiones políticas, económicas, sindicales y jurídicas en contra de la clase trabajadora. El hecho de que el salario mínimo se conservara por muchos años, e incluso fuera reducido, únicamente es referente del contubernio entre líderes sindicales, marco jurídico (legislativo) y estrategias presidenciales (ejecutivo) por mencionar algunas.

A pesar de los embates que existieron por el sector industrial para cambiar las reglas de la LFT, que les permitiría aumentar la flexibilidad en las contrataciones y las

prácticas laborales, no se concretó durante esta época. La apertura económica, no mermó la presencia organizacional de la CTM, cuya influencia se mantuvo con los recursos jurídicos que la propia legislación le otorgaba, más que de la fuerza de la negociación sectorial o del apoyo de los trabajadores.

B) Algunas de las reformas básicas. La conservación de la estructura corporativista fundamental: la LFT de 1970 hasta el 2012

Destacan las reformas a la fracción XII del artículo 123 de la CPEUM, del 14 de febrero de 1972, que tenía como finalidad la materialización del derecho de los trabajadores a la vivienda, pero ahora a través de un organismo tripartito. Aspectos que se desarrollaron en la ley reglamentaria del 22 de abril del mismo año.

En enero de 1974, en pleno auge del corporativismo, se adicionaron diversos artículos de la LFT en materia de protección al salario, lo que llevó a la creación del Fondo de Fomento y Garantía al Consumo de los Trabajadores (FONACOT), para la adquisición de bienes y el pago de servicios.

También se tiene la reforma constitucional promulgada el 19 de diciembre de 1978, que adicionó el preámbulo del referido artículo 123 de la Constitución. En esa reforma se estableció, como norma genérica, el derecho al “trabajo digno” y “socialmente útil”, como aspiración de todo Estado social de derecho. Con esto, se pretendió al menos en la vía formal, mantener en ánimo formal de respeto al derecho al trabajo, desde las élites políticas.¹⁴⁷

En los mismos términos, destaca la reforma de 31 de diciembre de 1974 para consagrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, que implicó la modificación de las fracciones I, V, XI, XV, XXV y XI, del referido artículo 123.

En cuanto a los temas procesales, también en diciembre de 1974, febrero y diciembre de 1975, así como mayo de 1976, se publicaron diversas reformas

¹⁴⁷ Vid., Decreto por el que se adiciona un párrafo inicial al Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mediante la cual se estableció el derecho al “trabajo digno” y “socialmente útil”. Disponible para su consulta en: https://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4765105&fecha=19/12/1978&cod_diario=205217. Recuperado el 13 de junio de 2022.

relacionadas con la organización de algunas autoridades del trabajo. De esta manera se crearon las juntas especiales de conciliación y arbitraje, dotadas de plena jurisdicción, con excepción de los conflictos colectivos, que se ubicaron en localidades distintas de la sede principal de la Junta de Conciliación y Arbitraje a la que perteneciera, determinándose una competencia territorial específica. Ello a la postre permitió una desconcentración territorial de la justicia laboral. También se continuó con la ampliación de la federalización de algunas ramas de la industria, así como la precisión legal del aguinaldo proporcional.

Una de las reformas más importantes, sin duda, la constituye la reforma acaecida a la Ley Federal del Trabajo de 4 de enero de 1980. Ese ajuste a la ley puede catalogarse como procesal y permitió establecer nuevas bases con las cuales se lograron dirimir las controversias laborales. A manera de resumen, es factible determinar que existió una tendencia hacia la protección de los trabajadores, circunstancia que con el acontecer de los años iría a menos.¹⁴⁸

El cambio implicó: i) un ajuste en la paridad procesal, con una regulación genérica de la carga de la prueba para los patrones; ii) la suplencia en la deficiencia de la demanda en favor de los trabajadores; iii) la concentración de las etapas procesales de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas en una sola audiencia; iv) entrega por parte del trabajador al patrón del aviso de despido; v) posibilidad de subsanar el procedimiento; vi) así como la regulación específica del trabajo en las universidades e instituciones de educación superior.

En sintonía a las modificaciones realizadas al derecho procesal, destacó la idea de establecer la oralidad como un elemento fundamental del proceso. Principio que, como se expondrá a lo largo de la presente tesis, lejos de convertirse en una realidad en favor del acceso a la justicia, terminó por denostarla.

¹⁴⁸ *Id.*, Charis Gómez, Roberto, *Introducción a los derechos fundamentales del trabajo*, México, Porrúa, 2003, pp. 86-98. El objetivo consistente en acceder a la justicia, es un reto que desde hace muchas generaciones se viene fraguando dentro de nuestros sistemas jurídicos, políticos y económicos, no obstante, en la mayoría de ocasiones ha sido un terreno desolado, al carecer de procesos ágiles con los que la meta pueda ser alcanzada. La reforma de 1980, parte de esa preocupación, por lo que depositó su atención en la modificación de los siguientes rubros: i) principios procesales; ii) instituciones procesales; iii) pruebas; iv) resoluciones laborales; v) procedimientos; y, vi) sanciones.

La reforma de 1980, a pesar de que no suele tener los mismos reflectores que la de 1970 o 2012, es vital para poder entender los mecanismos que el Estado mexicano utilizó para resolver controversias. Pero en sí misma representó uno de sus principales obstáculos para materializar los derechos colectivos de trabajo, así como el acceso efectivo a la impartición de justicia, al mantener estructuras jurídicas y autoridades que no limitaron la transgresión al derecho de libertad sindical, libre contratación colectiva, así como la consecuente disminución en las condiciones laborales.

En el tema de los salarios, en sintonía con el control por parte del Estado de los procesos inflacionarios, siguieron diversas reformas. En 1982 se reformaron y adicionaron diversos artículos de la legislación secundaria, para regular los incrementos extraordinarios a los salarios mínimos. Por su parte, en diciembre de 1986, se reformó la fracción VI del apartado A del artículo 123, en materia de salarios mínimos, a fin de establecer nuevos conceptos de aplicación, determinándose un procedimiento único para la fijación de su monto por la Comisión Nacional de Salario Mínimos. De nueva cuenta, en enero de 1988 se publicaron reformas a diversos artículos de la LFT, para fijar algunos cambios terminológicos y de procedimiento derivados de las reformas vinculadas con las autoridades competentes en materia de salarios mínimos.

En el tema de la seguridad social, también se advierten cambios. Una de las más importantes es la publicación en diciembre de 1995,¹⁴⁹ de la nueva Ley del Seguro Social, la cual se ocupó de regular el seguro de retiro. Así, se dejó el sistema de reparto solidario por un sistema de ahorro y de capitalización individualizada, basado en cuentas individuales, y cuyos fondos serían administrados por entidades privadas especializadas (administradoras de cuentas para el retiro).

Las últimas reformas de relevancia fueron el 17 de enero de 2006, así como el 9 de abril de 2012, respectivamente, en la cuales se ajustaron los días de descanso obligatorio que anteriormente se habían dedicado a celebrar los días festivos más representativos de la historia de nuestro país, así como el ajuste para actualizar las

¹⁴⁹ Que entró en vigor el 1 de julio de 1997.

referencias a las secretarías de Estado, cuyo nombre hubiera sido modificado, al igual que al gobierno del entonces Distrito Federal en lo conducente.

C) Reforma de 2012

En el primer día de inicio del periodo ordinario de sesiones del Congreso de la Unión (1 de septiembre de 2012), se presentó el proyecto con iniciativa de reforma a la LFT, por el entonces presidente Felipe Calderón. Esa propuesta fue catalogada con la etiqueta de “iniciativa preferente”, y buscaba consolidar una vieja añoranza de ajuste al mundo laboral que por varias décadas se había conformado en nuestro país.¹⁵⁰

De esta forma se consumó una propuesta de reforma laboral que durante varios años se había buscado, la cual fue auspiciada por argumentos del sector empresarial, compartidos desde el aparato de gobierno para cuestionar la LFT. Entre los argumentos a favor del cambio, se aseguraba que i) el sistema jurídico laboral impedía nuevas formas de contratación y flexibilización laboral que incentivaran el empleo y ii) no se respondía a los requerimientos de los cambios en las relaciones de producción.¹⁵¹

La reforma de 2012 introdujo cambios importantes en la manera de observar las relaciones obrero-patronales.¹⁵² Por una parte, marca la plena vigencia del nuevo escenario financiero, al ser impulsado ese cambio principalmente por el fenómeno de la globalización. Precisamente la creación de los contratos a prueba permitió el aumento del tiempo indeterminado en las relaciones de trabajo y, con ello, la eliminación gradual de la estabilidad en el empleo. En términos teóricos, la flexibilidad fue el calificativo con el cual cientos de trabajadores se enfrentaban a sus fuentes laborales, ocasionando que

¹⁵⁰ En dicha iniciativa no se incluyeron reformas al artículo 123 constitucional, debido que, por un lado, esa había sido la posición del PAN y del PRI a lo largo de la década previa y, por otro lado, porque las iniciativas preferentes deben limitarse a reformas a leyes ordinarias. Es por ello que se mantuvo sin cambios la estructura del sistema de justicia laboral, se conservó la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, lo que fue del agrado del sector empresarial. *Vid.*, Bensúsán, Graciela y Middlebrook, Kevin J. *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*, op. cit., pp. 15-16.

¹⁵¹ *Vid.*, Bouzas Ortiz, José Alfonso, “Las reformas laborales algunos años después de su realización”, Mancini, Fiorella, et al. (coords.) *Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral*, op. cit., p. 61. En algunas otras razones para el fomento de cambio se indicaba que la propia legislación era la causa del desempleo, el cierre de empresas y la no inversión de los capitales extranjeros. Además, que se establece un cúmulo de obligaciones a los patrones que son imposibles de cumplir.

¹⁵² *Vid.*, Marquet Guerrero, Porfirio, “Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo”, *Derechos Humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014, pp.243-280. Disponible para su consulta en: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3684-derechos-humanos-en-el-trabajo-y-la-seguridad-social-liber-amicorum-en-homenaje-al-doctor-jorge-carpizo>. Recuperado el 2 de octubre de 2020.

el mundo garantista que conocía el operario, poco a poco fuera desapareciendo en el terreno fáctico.

No obstante, también se introdujo por primera ocasión la definición de trabajo decente o digno, que se convirtió más en un discurso que una realidad. Específicamente por lo que hace al artículo 2, se advierten los siguientes elementos torales: i) derecho al respeto de la dignidad humana, sin ningún tipo de discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria opiniones, preferencias sexuales o estado civil; ii) derecho a la seguridad social; y iii) derecho a un salario remunerador.

Con ello se pretendió dar un paso importante para incluir lo que la OIT denominó como derechos y principios fundamentales en el ámbito laboral, condensados en lo que denominó como trabajo decente o digno. Noción que actualmente aparece en la LFT, con los mismos alcances que la declaración de 1998 de la OIT, e incluso con un paso más adelante, al incluir el derecho a la formación profesional y la protección social.¹⁵³ Dos derechos que no contempla la declaración en cita.¹⁵⁴

Otros temas fundamentales de esa reforma a la LFT de 2012, fueron los temas siguientes:¹⁵⁵

- Regulación de esquemas de subcontratación, de trabajo a domicilio y a distancia, que tendieron a la flexibilización en el empleo. Esas modalidades de contratación fueron duramente cuestionadas, con motivo de la precarización en el empleo que generaron;

¹⁵³ Vid., Sánchez Castañeda, Alfredo y Reynoso Castillo, Carlos, *La nueva legislación laboral mexicana*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 18, enero-junio de 2014, pp. 185-191. Disponible para su consulta en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9739/11767>. Recuperado el 23 de marzo de 2021. Los autores reiteran la sinonimia que la legislación mexicana le ha dado al concepto trabajo decente, en relación con el diverso trabajo digno.

¹⁵⁴ Vid., Sánchez Castañeda, Alfredo, "Los derechos humanos laborales en el ámbito internacional: entre una consolidación normativa y desafíos por afrontar", *Los derechos humanos laborales*, Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 2017, pp. 177-180. Disponible para su consulta en: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/DH-Laborales.pdf>. Recuperado el 21 de octubre de 2020.

¹⁵⁵ Vid., Avante Juárez, Rafael Adrián, *Reforma laboral*, México, FCE, 2017, p. 15 y ss. Se relatan los hechos existentes en el contexto de esa reforma. Una lectura obligatoria para el conocimiento de la reforma, desde el punto de vista oficial.

- Reconocimiento y protección de los derechos laborales de los grupos vulnerables. Bien intencionada, pero no concretizada, ya que las condiciones de empleo para la mayoría de los trabajadores se mantuvieron limitadas;

- Obligación de proporcionar y recibir capacitación o adiestramiento, lo que benefició los “contratos a prueba”, así como la intención empresarial de precarizar el empleo;¹⁵⁶

- Precisión normativa y vigilancia de las autoridades del trabajo. Cuestión que no funcionó dado el aumento en las empresas de tercerización o de *outsourcing*;

- Regulación de algunos temas de transparencia y democracia sindicales, así como la rendición de cuentas, que nunca se materializaron ni demostraron su eficacia;¹⁵⁷

- Disposiciones vinculadas con la impartición y procuración en la impartición de justicia laboral, mediante la profesionalización y la armonización de las normas de trabajo, tanto adjetiva como sustantiva.¹⁵⁸ A pesar de ese esfuerzo, los retrasos y la inmaterialización en el derecho fundamental de acceso a la justicia se siguieron manteniendo.

En suma, la reforma de 2012 dejó insatisfechos a todos, dado que no logró el anhelado incremento de empleos. Precarizó y flexibilizó, además, en buena medida el empleo inicial y el monto de cuantificación de los salarios caídos. No se modificaron la estructura laboral, ni tampoco la libertad y libre contratación colectiva. Todos esos aspectos en su conjunto poco o nada aportaron para sacar al país de la situación en la cual se encuentra.

¹⁵⁶ Una fuerte crítica se expresa por la regulación de las nuevas modalidades contractuales, al indicarse que son propicias para la “inseguridad jurídica” de los trabajadores. Esas modalidades son el contrato de trabajo a prueba, el contrato de trabajo de temporada y el contrato para la capacitación inicial. *Vid.*, Campuzano, Jaime Allier, *La interpretación pro operario de las reformas laborales*, México, Porrúa, 2018, pp. 1 a 8.

¹⁵⁷ Si bien se contempló el voto secreto para la elección de representantes sindicales, esa garantía no se amplió para resolver titularidades intergremiales ni para la firma de CCT. *Vid.*, Alcalde Justiniani, Arturo, “Una inesperada e histórica reforma laboral...” *op.cit.*, p. 42. En temas como la subcontratación y la elección de dirigentes por voto secreto fue ignorada en la práctica y se terminaron por imponer los grupos corporativos, en tanto la política pública permanecía inmóvil ante dicho escenario.

¹⁵⁸ *Vid.*, Puig Hernández, Carlos Alberto, *Conflictos laborales. Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje. Reformas y adiciones del 2012 a la Ley Federal del Trabajo*, México, Porrúa, pp. 37-40. Un análisis detallado sobre las distintas modificaciones que sufrió la Ley Federal del Trabajo en 2012, se encuentran relatadas en el texto en comento.

En ese contexto, el reto para el Estado mexicano se mantiene. Hacer efectivos los derechos sociales consagrados en la Constitución, así como aquellos de naturaleza laboral contenidos en la LFT, se convierte en el centro de las acciones de política pública. De nada sirve, como pudimos analizar, una protección formal si nos encontramos ante una desprotección real.

Frente a ese escenario, las interrogantes surgen en encontrar las fórmulas para el desarrollo relacionado con la exigibilidad de los derechos humanos laborales en el ámbito nacional e internacional. La idea es encontrar o construir las opciones que existen para hacer efectivos los derechos laborales,¹⁵⁹ en tanto su condición de derechos sociales.

A manera de colofón, sin que abunde en la exposición de los puntos jurídicos y fácticos suscitados en nuestro país, que llevaron a la necesaria y urgente deconstrucción del sistema jurídico laboral —puesto que su análisis compete al siguiente capítulo—, deviene interesante enunciar algunos elementos que hicieron nugatorio el acceso efectivo a la justicia, dado nuestro objeto de estudio.

Como explicamos, el corporativismo sindical y su posterior ajuste al modelo económico generó un control en numerosos entes públicos. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, juntas federales y locales, no escaparon a ese control por sectores. Para comprender esta idea, debemos tomar en cuenta, a grosso modo, que el reconocimiento positivo del derecho del trabajo en México es “reciente”, pues parte de la edificación de la Constitución de 1917, así como de la creación de la Ley Federal del Trabajo en 1931, con sus 3 reformas torales (1970, 1980 y 2012), previas a la constitucional de 2017 y a la norma secundaria en 2019.

¹⁵⁹ Vid., Sánchez Castañeda, Alfredo, “El derecho al trabajo: Un derecho con perspectiva convencional y de derechos humanos”, en *Derechos del pueblo mexicano, México a través de sus constituciones, Sección Segunda, Transversalidad constitucional con prospectiva convencional*, Cámara de Diputados, LXIII Legislatura, SCJN, CNDH, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, INE, Senado de la República, LXIII Legislatura, MAPorrúa, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016, pp. 479-501. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5628/27.pdf>. Recuperado el 25 de marzo de 2021. Debemos entender por exigibilidad de los derechos laborales, la unión de múltiples aristas que tienden a satisfacer las necesidades de los sujetos involucrados en las relaciones de trabajo. Para tal efecto, es necesario amalgamar los postulados del derecho internacional del trabajo y el doméstico, bajo la mirada conformante de los derechos fundamentales. De esa forma, cada uno de los ámbitos previamente mencionados, contribuirá a establecer pisos temáticos con los cuales resulte una obligación para los Estados y sujetos privados, el respeto a las garantías mínimas rige al derecho laboral.

En ellas obtendremos un escenario cuyo desarrollo detuvo el progreso y la acción social del trabajo y con ello de las puertas de la justicia. Muestra de ello es que esos cotos de poder, impulsados por la vieja composición tripartita en la integración de las juntas de conciliación (representante de los trabajadores, patrones y del Estado), siguió permeando al órgano encargado de resolver las problemáticas laborales, lo cual si bien pretendió alcanzar la democratización de los laudos —con una clara tendencia clasista o con base en la corrupción—, no alcanzó una impartición de justicia profesional, autónoma e independiente, sobre todo en el ámbito local.

Esto trajo consigo la nula modernización en el entonces sistema para resolver controversias laborales colectivas e individuales, impactando en sectores como el informático, profesionalización del personal, o bien en los procesos escalafonarios, por mencionar solo algunos. Sin duda, a partir de las características en cita, los justiciables se enfrentaron a números obstáculos para que sus problemáticas transitaran por procesos desformalizados y sin intermediarios. Si pensamos en el poco profesionalismo que se tenía en el funcionamiento de las juntas de conciliación y en las dependencias registrales colectivas, el resultado es un marco idóneo para la poca o nula escucha emanada de la sociedad.

Por otra parte, la vía para la solución de controversias denominada conciliación, devino como un trámite más. Se carecía de técnicas acordes con dicha actividad, al igual que la nula especialización por parte de quien la llevaba a cabo. Para nadie es un secreto que la etapa conciliatoria se agotaba con el simple cuestionamiento a las partes, sobre su deseo para arribar a un acuerdo o no. De esta forma, el acceso efectivo a la justicia, comprendido en su descripción formal y orgánica con base en los contextos citados, contenía pocas herramientas y senderos para que el mundo laboral solventara sus respectivas necesidades.

De igual forma, las diversas sinergias emprendidas por el Estado, dado el poco destino de recursos públicos, y los líderes sindicales, con sus prácticas nocivas, fueron en detrimento de sindicatos, trabajadores y empleadores. Con esto contribuyeron a que el acceso a la justicia tuviera numerosos obstáculos para su debida obtención. Mantener el control colectivo de las decisiones jurisdiccionales y el desdén por la justicia en temas

individuales fue la constante. Fue claro que los reclamos sociales por parte de los operarios en contadas ocasiones no fueron elevados al campo formal de los contratos colectivos de trabajo, o bien el nivel de comprensión cognitivo de estos fue nulo, puesto que se desconocía por completo el marco jurídico que les rodeaba. Con todas esas realidades se obtuvo un desolador campo para la transformación social.¹⁶⁰

¹⁶⁰ *Vid.*, Reynoso Castillo, Carlos, "La justicia laboral, retos y reflexiones", *Revista Alegatos*, México, núm. 82, septiembre-diciembre de 2012. Disponible para su consulta en: <http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/issue/view/19>. Recuperado el 2 de junio de 2021.

CAPÍTULO II

EL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO

Una vez que se han analizado las diversas variables históricas, económicas, políticas y jurídicas que forjaron al derecho del trabajo en nuestro país, así como las lamentables derivaciones que se desarrollaron con el paso del tiempo, corresponde el turno al estudio de las estrategias que el Estado mexicano estructuró para solventar dichas desintonías.

Como parte de los temas que son necesarios abordar, se tiene primero al análisis de las razones que impulsaron la creación de los apartados constitucionales y legales, los cuales, se convirtieron en los cimientos de un derecho del trabajo acorde con la justicia social. El segundo objetivo parte del resultado de dicho análisis, para determinar si esos elementos normativos convierten a los derechos laborales en verdaderos derechos sociales en expansión.

A partir de ese contexto, contaremos con un aparato crítico que permitirá reflexionar sobre la vigencia de ciertas bases fácticas, epistemológicas, filosóficas e históricas de los derechos laborales. Para tal efecto, es necesario recordar que los Estados modernos deben mantener una apertura normativa e integradora con la cual se logre una plena exigibilidad de los derechos sociales y, en sentido estricto, de los derechos humanos laborales. De ahí la necesidad de encontrar o reconstruir los elementos que emergieron a partir de la reforma constitucional de 2017, al igual que la legal de 2019, cuya teleología se acerca hacia el entendimiento, justiciabilidad y practicidad de los derechos laborales.¹⁶¹

¹⁶¹Vid., Sánchez Castañeda, Alfredo, "El derecho al trabajo: Un derecho con perspectiva convencional y de derechos humanos", en *Derechos del pueblo mexicano, México a través de sus constituciones, Sección Segunda, Transversalidad constitucional con prospectiva convencional*, Cámara de Diputados, LXIII Legislatura, SCJN, CNDH, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, INE, Senado de la República, LXIII Legislatura, MAPorrúa, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016, pp. 479-501. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5628/27.pdf>. Recuperado el 25 de marzo de 2021. Debemos entender por exigibilidad de los derechos laborales, la unión de múltiples aristas que tienden a satisfacer las necesidades de los sujetos involucrados en las relaciones de trabajo. Para tal efecto, es necesario amalgamar los postulados del derecho internacional del trabajo y el doméstico, bajo la mirada conformante de los derechos fundamentales. Así, cada uno de los ámbitos previamente mencionados, contribuirá al establecimiento de pisos temáticos, cuya vigencia obligue a los Estados y sujetos privados, al respeto irrestricto de las garantías mínimas que rigen al derecho laboral.

En ese análisis debemos partir de una nueva realidad ocasionada por la pandemia con motivo del virus SARS-CoV-2,¹⁶² que de cierta manera ha trastocado a las relaciones de trabajo y como consecuencia al derecho de trabajo.

En ese sentido, no olvidemos que la concepción que se tiene del derecho laboral ha sido superada por la realidad, con motivo de la flexibilidad, trabajo precario, subempleo e informalidad. De ello da cuenta la propia historia de los derechos que se han consagrado hasta el momento.

Inclusive al reafirmar la OIT los principios fundamentales en 1998,¹⁶³ atiende al sentido de la efectividad de los diversos convenios internacionales ratificados, al igual que en la necesidad de reafirmar cuando menos 4 derechos fundamentales para las relaciones laborales, como una muestra palpable de la constante transformación que el mundo del trabajo tiene; una que se encuentra aparejada a las multifacéticas expresiones del hombre, las cuales terminan por repercutir de una u otra forma en las relaciones entre quien asume el papel de empleador y de parte de quien ejerce como trabajador. En esos elementos nos concentraremos en el transcurso de este capítulo.

II.1. Los detonantes nacionales e internacionales de la reforma constitucional de 2017

Como ha quedado apuntalado en el capítulo previo, existieron diversos intentos por parte del poder legislativo, en comunión con diversos sectores de la sociedad, de forjar una trascendente reforma laboral que terminara de tajo con las simulaciones que se

¹⁶² Los efectos que ha traído consigo la pandemia impulsada por el virus SARS-CoV-2, son multifacéticos y multifactoriales. Abarcan casi la totalidad de la conducta humana, trastocando hábitos, modifica automatismos, inquieta al sector jurídico, deconstruye la economía, postula nuevas conceptualizaciones sobre el poder y salud, para finalmente enfrentar al ser humano a la soledad de su existencia. En el ámbito de lo que toca a esta tesis, los impactos que se materializan en el derecho del trabajo, incluye el aumento acelerado de la flexibilización laboral, así como una pérdida en sí del empleo. *Vid.*, Berardi, Franco Bifo, *El umbral. Crónicas y meditaciones*, Buenos Aires, Tinta Limón, Colección Nociones Comunes, 2020, pp. 17-31. De igual forma, se sugiere consultar el siguiente texto: González Martín, Nuria, *Emergencia Sanitaria por Covid-19: Reflexiones desde el derecho (II)*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2020. Disponible para su consulta en: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/6322-emergencia-sanitaria-por-covid-19-reflexiones-desde-el-derecho-ii-serie-opiniones-tecnicas-sobre-temas-de-relevancia-nacional-num-15>. Recuperado el 2 de septiembre de 2022. En ambos textos estaremos en posibilidad de observar los efectos que esta pandemia ha provocado. En el primero de los citados, la mirada tiende más hacia lo social, mientras que en el segundo, se parte de lo jurídico.

¹⁶³ Con la finalidad de establecer un piso temático universal que contemple los derechos fundamentales en el trabajo, la OIT estructuró en 1998, la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”. En el documento en cita sobresalen las siguientes categorías: i) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; ii) la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; iii) la abolición del trabajo infantil; y, iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Con la finalidad de corroborar lo anterior, se sugiere consultar la siguiente página: <https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>. Recuperado el 22 de julio de 2021.

habían fraguado en el derecho del trabajo. Esas acciones se manifestaron en numerosas ocasiones durante las últimas tres décadas, sin lograr la modificación de las distorsiones que presentaba el mundo del trabajo en nuestro país.

Los elementos que detenían la planeación y ejecución de ese cambio debían, por un lado, desmontar un aparato corporativo sindical y de simulación en las relaciones colectivas de trabajo que tanto habían favorecido al régimen de Estado, así como a las entidades sindicales oficialistas. Mientras que, por el otro, la vigencia de un modelo de producción y económico que pretendió cada vez más reducir los derechos laborales, al grado de la precarización máxima en las condiciones de trabajo —especialmente en los salarios—, que terminó por convertirlo en un obstáculo de considerables dimensiones para transformar la vida diaria de los trabajadores, patrones y sindicatos.

Por ello, transitar entre la depuración de la vida sindical y la conformación de la flexibilidad laboral adaptada a las nuevas condiciones económicas, constituyeron algunos de los tópicos centrales que forjaron la discusión permanente en todos los intentos de reforma legal. En ese sentido, se cuenta con un respaldo que da cuenta de las transformaciones en comento. Desde la campaña presidencial de Carlos Salinas de Gortari en 1987, impulsada por el sector empresarial, se buscó un primer gran ajuste. En el sexenio de Ernesto Zedillo¹⁶⁴ se promovieron reformas a la normatividad promovidas por Carlos Abascal, en su carácter de representante de COPARMEX.¹⁶⁵ También, durante el sexenio de Vicente Fox se promovieron modificaciones. Estos fueron iniciados

¹⁶⁴ Vid., Pérez Pérez, Gabriel, “El sindicalismo mexicano frente a la reforma del Estado”, en *Revista Cuicuilco*, vol. 9, núm. 25, mayo-agosto de 2002, p. 327-344. Disponible para su consulta en: <https://revistas.inah.gob.mx/index.php/cuicuilco/issue/view/34>. Recuperado el 23 de julio de 2021. Con base en una mirada antropológica, que sin duda alguna aporta una perspectiva de cuña social, el texto en comento destaca el fenómeno del sindicalismo desde la presidencia de Miguel de la Madrid, hasta la diversa de Vicente Fox. En ese sentido, resulta por demás interesante el adentrarse en las distintas estrategias que cada jefe de Estado llevó alrededor de la agrupación de trabajadores, puesto que los factores de legitimación que llevaron a crearlas, sin duda alguna están aparejados al tipo de economía imperante. Desafortunadamente, en la mayoría de ocasiones sin una protección hacia la clase trabajadora, y mucho menos con el ánimo de acercarse a la justicia social.

¹⁶⁵ Vid., Bensúsán Graciela y Middlebrook, Kevin J., *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, FLACSO, 2013, pp. 93-117. Disponible para su consulta en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/coediciones/20130708125012/SindicatosypoliticaenMexico.pdf>. Recuperado el 23 de julio de 2021. No obstante ser catalogado como un católico devoto y conservador por parte de la prensa liberal, Carlos Abascal se le había asociado desde 1995 con la intención de promover una nueva cultura laboral, que recompensara la mayor productividad obrera.

por el propio Abascal, pero ahora en su carácter de Secretario de Trabajo y Previsión Social.¹⁶⁶

Ninguno de esos intentos de transformación se logró materializar a pesar de las aspiraciones empresariales. No obstante, la que sí llegó a concretarse fue la reforma a la LFT de 2012; la cual, como ya hemos explicado, no dejó satisfechos a ninguno de los actores involucrados.

Bajo ese escenario, corresponde analizar los aspectos sociales, políticos y económicos que ocasionaron la trascendental reforma al mundo laboral en México, cuyo epicentro se ubicó en el movimiento reformador a la Constitución en 2017, así como su correspondiente modificación a la legislación secundaria en 2019. En esa labor, es importante recordar que tanto el ámbito doméstico e internacional fueron decisivos para lograr el objetivo en cita. Sin embargo, con el paso del tiempo, es visible que las causas y condiciones generadas desde lo internacional, terminaron por nutrir con mayor cantidad de ingredientes al constituyente y legislador ordinario sobre lo que hasta ese entonces se consideraba como derecho del trabajo.

II.1.1. El contexto local. Entre los contratos de protección y el modelo fallido de resolución de conflictos laborales

La reforma laboral de 2012 no fue la solución de la distorsión en el mundo del trabajo en México.¹⁶⁷ De manera significativa, se contribuyó al aumento de los contratos colectivos de protección, la flexibilidad laboral, precarización de las relaciones de trabajo, los bajos salarios y el mantenimiento de la industria del litigio, con la consecuente falta de acceso a la impartición de justicia. Incluso podríamos afirmar que con dicha modificación legal comenzó una nueva y vertiginosa forma de conceptualizar a las

¹⁶⁶ Vid., Alcalde Justiniani, Arturo, "Una inesperada e histórica reforma laboral en México", Díaz Mirón Álvarez, Luis Manuel *et al.*, *Reforma al artículo 123 constitucional*, México, Tirant Lo Blanch, 2017, pp. 40-42. Es interesante la manera en que el autor muestra la forma en que se confrontaron las visiones empresariales y del sindicalismo independiente en varios ejercicios.

¹⁶⁷ Vid., Dávalos, José, "Reforma laboral antidemocrática", en Carbonell Sánchez, Miguel, *et. al.* (coords) 2015, *Estado constitucional, derechos humanos, justicia y vida universitaria. Estudios en homenaje a Jorge Carpizo*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Tomo IV, vol. 1, pp. 513-532. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3825/24.pdf>. Recuperado el 21 de julio de 2021. La reforma en materia laboral de 2012, fue catalogada para muchos como antidemocrática, en virtud de que despojó a los trabajadores de la estabilidad en el empleo, debilitó a los sindicatos, disminuyendo con ello la efectividad de la contratación colectiva y nulificando la capacidad de resistencia y conquista de la huelga.

relaciones de trabajo, donde el lugar que ocupa el patrón, de forma sigilosa se ha ido deslizando, hasta el punto de desaparecer de la vista del trabajador.¹⁶⁸

Vale la pena recordar que en una de las múltiples manifestaciones del corporativismo sindical, se cobijó y auspició la conformación de acuerdos colectivos de protección que llegaron a comprender grandes porciones y porcentajes. Esa condición de simulación en la regulación de las condiciones de trabajo impidió, en primer término, que los trabajadores mantuvieran una representación y defensa de sus intereses mediante un sindicato legítimo y, en segundo lugar, que la acción sindical se orientara a la transformación verdadera de las condiciones de vida de la sociedad, así como de sus agremiados.

Esa simulación en la contratación colectiva mantiene su fuerza en una idea patrimonialista de la organización sindical, donde se ofrece control obrero y protección a los empresarios.¹⁶⁹ Implica también inhibir la organización de los trabajadores y su libre afiliación al sindicato que realmente los represente. A cambio, el falso líder sindical mantiene una apropiación de las cuotas sindicales, acopio de las dádivas otorgadas por los patrones, incluso por parte de los gobernantes. Esto desde luego incluye los cobros por “servicios prestados” en las liquidaciones o huelgas, al igual que de los ahorros que se generan a la empresa por las revisiones contractuales controladas.¹⁷⁰

La referida protección sindical se manifestó de varias formas,¹⁷¹ siendo las más conocidas las que a continuación se enlistan:

¹⁶⁸ Vid., De la Puebla Pinilla, Ana, “Flexibilidad interna y reforma laboral (Ley 2/2012)”, en *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 24, 2011, pp. 195-208. Disponible para su consulta en: <https://revistas.uam.es/revistajuridica/article/view/5980/6433>. Recuperado el 21 de julio de 2021. La llamada flexibilización del derecho del trabajo no solo operó en México, sino que fue, y sigue siendo una ola que recorre a los Estados. En términos concretos, se busca otorgar la menor cantidad de prerrogativas a la clase trabajadora, rompiendo así, con un recorrido histórico que en forma opuesta pretendía arribar a la justicia social.

¹⁶⁹ Un ejemplo de la operación de los sindicatos y su actuar simulado, en su manifestación de proteger a la empresa incluso antes de instalarse, es la actuación de la CTM en una planta automotriz alemana en San Luis Potosí. En ese sentido, vid., Welch, David y Cattán, Nacha, “How Mexico’s Unions sell out autoworkers”, en *Bloomberg*, 5 de mayo de 2017. Disponible para su consulta en: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-05-05/how-mexico-s-unions-sell-outautoworkers>. Recuperado el 27 de agosto de 2020.

¹⁷⁰ Para un estudio específico de la forma en que se obstaculiza la suscripción de un contrato colectivo de trabajo y la conformación de esa simulación sindical, vid., García Urrutia M., Manuel, “Obstáculos a la contratación colectiva”, De Buen, Néstor, *et al.*, *Democracia Sindical*, op. cit., p. 78-79.

¹⁷¹ Vid., Bensusán Gabriela y Alcalde Arturo, “El régimen jurídico del trabajo asalariado”, De la Garza, Enrique, *et al.* (coords.), *Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo*, México, Miguel Ángel Porrúa, 2000, p. 147. Esa tipología se formula a propósito del análisis que hacen los autores de la efectividad del derecho colectivo de trabajo.

- a) *Sindicatos de protección patronal encubiertos*. Son aquellos que son escogidos por los patrones, con el aval de autoridades, sin que los trabajadores tengan conocimiento que están sindicalizados. No cobran cuotas sindicales y se mantienen en la opacidad. Son verdaderos membretes, ya que evitan una auténtica sindicación y contratación colectiva, puesto que los trabajadores para escoger otro sindicato deben promover juicios de titularidad. Estos sindicatos cuidan los intereses del patrón frente a otro sindicato.¹⁷²
- b) *Sindicato de protección patronal semienunciado*. Son aquellos que protegen los intereses del patrón, cobran cuotas a los trabajadores y su presencia es esporádica en defensa de sus agremiados. Tienen una baja participación en el centro de trabajo y de igual forma actúan con opacidad ya que encubren los datos representativos del sindicato, tales como el domicilio, los estatutos, y el propio CCT. También evitan la negociación colectiva.
- c) *Sindicato de protección patronal abierto*. Son las asociaciones gremiales que mantienen un respaldo de la autoridad laboral y del empleador. En algunas ocasiones intervienen en defensa de los trabajadores y pueden o no formar parte de las centrales obreras. Buscan apoyar al empleador, mantener condiciones de trabajo mínimas legales y actúan públicamente.¹⁷³

En esa medida, los efectos que ocasionó la referida simulación en las relaciones colectivas de trabajo, tanto para los empleadores, trabajadores, líderes sindicales, así como para la sociedad en general, se pueden condensar en los siguientes puntos:¹⁷⁴ i)

¹⁷² Vid., Bouzas Ortiz, José Alfonso y Gaitán Riveros, María Mercedes, "Contratos Colectivos de Protección", De Buen, Néstor, et al., *Democracia Sindical*, op. cit., p. 49-53.

¹⁷³ Vid., Barba, Héctor, "La contratación colectiva en México", Bouzas Ortiz, José Alfonso (coord.), *La reforma laboral que necesitamos ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?*, México, UNAM, STUNAM, STAH, STERM, SNTM, UNT, FAT, Fundación Fredrich Ebert, 2004, pp. 126-32. Alude a la situación "caótica y explosiva" en el mundo del trabajo, representado por: contratos de protección, trabajo precario, simulación de las relaciones de trabajo mediante "contratos de honorarios", y simulación del patrón mediante empresas "terceras".

¹⁷⁴ En forma de listado se pretendió explicar los elementos nocivos para la libre contratación colectiva. Para los estudios específicos, vid., Alcalde Justiniani, Arturo, "La contratación colectiva, clave de una verdadera reforma laboral", en Bouzas Ortiz, Alfonso (coord.),

abaratamiento de la mano de obra; ii) precarización del empleo, con salarios y por horas; iii) pérdida de la representación de los trabajadores y, por ende, de la bilateralidad del acuerdo¹⁷⁵; iv) afiliación masiva de trabajadores sin tomar en cuenta su voluntad; v) ausencia de voluntad en la suscripción de un contrato colectivo; vi) falta de una verdadera revisión salarial; y, vii) pago de cuotas de protección de los empresarios a los sindicatos.¹⁷⁶

Esos efectos que generó la simulación en el mundo laboral en el país, afectó tanto la vida colectiva de las organizaciones sindicales, como en el ámbito individual de cada trabajador. Dicho panorama fue desolador para una verdadera representación de las organizaciones de operarios, en su vertiente de libertad sindical y de acción colectiva. Pareciera que el camino para al auténtico sindicalismo permanecía cerrado y sin salida. Las opciones se habían agotado, dada la pertinencia política que ese manejo pernicioso había otorgado a los gobiernos en turno, el cual perduró durante los últimos 30 años.

Ese fue el resultado de las prácticas simuladas en las relaciones colectivas de trabajo, sin contar, como analizaremos más adelante, con la visión internacional que cuestionaba cada vez más la permanencia y tolerancia política, económica y social que se mantenía en torno al tema de la simulación de las relaciones laborales. Sin duda, todas esas prácticas motivaron el alejamiento del desarrollo y evolución de los derechos humanos laborales internacionales, tanto en el plano universal como en el interamericano.

Propuestas para una reforma laboral democrática, México, UNAM, Grupo parlamentario del PRD, Cámara de Diputados, Congreso de la Unión, LX Legislatura, 2007, pp. 97-106. Bensusán, Graciela, "Los 'contratos de protección' en México", *Nexos*, 1 de junio de 1997, consultable en: <https://www.nexos.com.mx/?p=8382>. Recuperado al 28 de agosto de 2020. De Buen Unna, Carlos, *Los contratos colectivos de trabajo de protección patronal en México*, Friedrich-Ebert-Stiftung, México, 2011, pp. 5-19. Alcalde Justiniani, Arturo, *La contratación colectiva y su técnica de negociación*, México, Porrúa, 2020, pp. 7-20.

¹⁷⁵ No son pocas las evidencias que muestran la intimidación a los trabajadores, las amenazas verbales, el empleo de la violencia física y el despido, en los casos en que busquen deshacerse de un sindicato de protección mediante el recuento. Se afirma que existe una colusión entre el empleador, el sindicato de protección y el poder público. Como ejemplo, véase Proa, Alma, "'Revientan' votaciones trabajadores de Arneses", en *Zócalo*, 29 de noviembre de 2018, consultable en: https://www.zocalo.com.mx/new_site/articulo/interviene-fuerza-coahuila-por-disturbioen-arneses. Recuperado al 28 de agosto de 2020). También, Williams, Heather L., "Of labor tragedy and legal farce: The Han Young Factory Struggle in Tijuana", en *Social Science History*, Cambridge University Press, vol. 27, núm. 4, invierno 2003, pp. 525-550. Consultable en: <http://www.jstor.org/stable/40267825>. Recuperado el 28 de agosto de 2020.

¹⁷⁶ A cambio de esos pagos los líderes sindicales les venden a los patronos la protección, la cual opera en contra de la libertad positiva de afiliación sindical, la huelga legítima, al igual que la contratación colectiva auténtica.

En el plano individual, durante varias generaciones, la marginación que mantuvieron los grupos de trabajadores del sector privado fue notorio. Al nulificarse la verdadera vida sindical en México, se dejaron de usar las herramientas legales que permiten contar con unas condiciones justas para los trabajadores, como lo es el pago de salarios dignos. En sintonía con lo esgrimido en páginas previas, por mencionar un dato, del análisis comparativo que se hace de los países de la OCDE, nuestro país ocupa una de las jornadas de trabajo más largas, a cambio de salarios extremadamente bajos.¹⁷⁷

En ese contexto, se construyó un modelo de abaratamiento de mano de obra, flexibilización y precarización de las condiciones de trabajo. Esos elementos, desde luego, no sirvieron a la clase obrera, sino a la política y empresarial, ocasionando el abandono de los fines del estado social erigido constitucionalmente en nuestro país.¹⁷⁸

Ante esa ausencia de ruta, fue imposible conformar un contrapeso a las finalidades del mercado, así como a la política pública que terminó por desfigurar las instituciones y distorsionarlas; el derecho al trabajo y sus garantías procesales, en tanto elementos de derecho fundamental de acceso a la justicia, se convirtieron en posicionamientos críticos que obsequiaban una limitante a las intenciones de este modelo económico.

En este último tema, en cuanto a las garantías del proceso para proteger derechos laborales, el panorama que muestra el ámbito de justicia en materia de trabajo

¹⁷⁷ Vid., OECD, Data–Hours Worked. Disponible para su consulta en: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>. De igual forma, se sugiere consultar el diverso OECD, Data–Average Wages. Disponible en: <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.html>. Recuperado el 27 de agosto de 2020. Con base en las estadísticas que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD) realizó en 2019, México se ubica como el país donde se destina más tiempo para el trabajo, con un total de 2,137 horas al año, en comparación con Dinamarca, que tiene un total de 1,380 horas por trabajador. Lamentablemente, por lo que hace al salario recibido, México se ubica en el último lugar, al promediar un ingreso anual de 17,594 dólares, mientras que Luxemburgo se posiciona en el primer lugar, con un promedio de 68, 681 dólares al año por trabajador. Dicha combinación es un referente de las múltiples inconsistencias que a través de los años conformaron al derecho del trabajo en nuestro país, teniendo como principal consecuencia el aumento excesivo en la cantidad de horas empleadas por el trabajador, frente al precario salario otorgado.

¹⁷⁸ Las características actuales del trabajo, acentuadas aún más en los tiempos de la pandemia a la que nos enfrentamos al momento de escribir estas líneas, son las nuevas y variadas relaciones laborales en el siglo XXI. Sin duda amerita un análisis profundo estudiar en esas realidades el papel que tiene la actividad sindical –colectiva e individual– en los momentos en que la actividad del trabajador es desplazada por el semicapitalismo. Vid., Berardi, Franco “Bifo”, *Almas al trabajo. Alineación, extrañamiento, autonomía*, Enclave de libros, Madrid, 2016, p. 14. El término semicapitalismo hace referencia a la nueva fase del sistema económico capitalista, ya que en lugar de explotar el cuerpo, es decir, la parte física que fungió como motor de revolución para Marx, ahora se tiende a socavar el trabajo mental, y con ello el mundo simbólico.

es complicado si atendemos a las cifras.¹⁷⁹ En términos generales, de acuerdo a las estadísticas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje,¹⁸⁰ sobresale que del 2007 al 2017, hubo un aumento del 70.5% en expedientes en trámite al finalizar el año. De igual manera, en el mismo periodo de tiempo, el número de amparos que se promovieron por año aumentó en un 60.1%.¹⁸¹

Dicho panorama también fue analizado en el ámbito académico. Un referente importante es el ejercicio denominado *“Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones”*.¹⁸² En tal diagnóstico se convocó al Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) para que organizara foros de consulta, con la finalidad de elaborar un conjunto de propuestas y recomendaciones, en aras de garantizar un mayor y mejor acceso a la justicia, teniendo, entre otros, al Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, como coadyuvante en dicha actividad.

El resultado se puede resumir en lo siguiente: i) 9 mesas de trabajo; ii) 123 sesiones; iii) más de 185 horas de sesiones; iv) 14 semanas de trabajo; v) 26 instituciones participantes; vi) más de 200 participantes; vii) 5 declaraciones conjuntas; viii) 87 medidas que ocuparían una política pública; ix) 49 medidas que requieren reformas legales; y, x) 10 medidas que requieren reformas constitucionales.

Los resultados que mostró ese ejercicio de reflexión y propuestas, para fines de esta tesis, se dividirán en dos bloques; el primero, por lo que hace a temas colectivos y, el segundo, en relación a los procesales. El desglose particular, es el siguiente:

¹⁷⁹ En adición a los datos presentados, se puede mencionar que, por lo que hace a los conflictos individuales y colectivos, de 2012 a 2017, se cuenta con un ingreso promedio anual de 94,089. Aspecto que es un síntoma inequívoco de la falta de ingeniería procesal que merma el acceso a la justicia. *Vid.*, Molina Martínez, Sergio Javier, “Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. El reto para el Poder Judicial de la Federación”, en *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, núm. 46, julio-diciembre de 2018.

¹⁸⁰ Con la finalidad de consultar los datos previamente referidos, así como abundar en otros que permitan tener una comprensión del rezago que de forma constante se fue gestando al interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se sugiere consultar la Plataforma Nacional de Transparencia del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, disponible en: <https://tinyurl.com/2y2sc5jr>. Recuperado el 15 de junio de 2020.

¹⁸¹ Con relación a los expedientes en trámite al finalizar cada año, se partió en 2007 de 111,697, mientras que, en 2017, se contó con un total de 190,465. Por otra parte, en relación con los amparos, en 2007 se tuvo un total de 25,969, y en contraste en 2017, 41,581.

¹⁸² *Vid.*, Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones, consultable en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf. Recuperado el 14 de junio de 2020.

A. Temas colectivos

- Casos de extorsión o simulación en emplazamientos a huelga por firma del contrato colectivo de trabajo.
- Vicios en las disputas de titularidad de contrato colectivo de trabajo.
- Contratos de protección.

Como es de observarse, las problemáticas que atañen al derecho colectivo, se vinculó en la violación a tres derechos fundamentales: i) libertad sindical; ii) democracia sindical; y, iii) negociación colectiva. Tal y como ha quedado asentado en el primer capítulo, numerosas fueron las condiciones que confluyeron para que los trabajadores no gozaran de las prerrogativas mínimas a través de las cuales pudieran tener voz y, con ello, la posibilidad de alcanzar mejores condiciones de vida.

De esa forma, al existir extorsión o simulación en los emplazamientos a huelga, o bien, al enfrentarnos a diversas artimañas auspiciadas por los sindicatos para obtener la titularidad de los contratos colectivos del trabajo; resultaba por demás palpable la debacle que vivían las asociaciones de trabajadores, al incurrir en múltiples conductas cuyo principal objetivo estaba marcado por enriquecer los intereses de unos cuantos, y no así el de la clase operaria.

B. Temas procesales

- Uso inadecuado de la conciliación.
- Casos de abandono de empleo que simula despido.
- Casos de despido injustificado que simula renuncia.
- Casos de ofertas de reinstalación del trabajador únicamente para ocultar un despido injustificado.
- Las partes se conducen con falsedad.
- Vicios en el patrocinio legal (industria del laudo).
- Abuso del principio de oralidad.

- Abuso de las pruebas.
- Casos de abuso de juicio de amparo.
- Vicios y retrasos en la práctica de notificaciones y exhortos.
- Falta de conciliación en asuntos que involucran entidades públicas.
- Utilización de las Juntas como ventanilla administrativa.
- Desinterés de representantes patronales y de trabajadores ante las juntas de conciliación y arbitraje en la emisión de laudos.
- Dificultades en la ejecución de los laudos.
- Insuficiencias administrativas.
- Criterios distintos entre las juntas y salas.
- Desigualdad de género.
- Normas obsoletas, violatorias de derechos e ineficaces.

El listado anterior muestra los elementos que condujeron a la inmaterialización del derecho fundamental de acceso a la justicia. Ese modelo jurisdiccional no logró conformar el pretendido principio de democracia en el derecho procesal del trabajo. En este último tema, se “garantizaba” la participación de los trabajadores, empleadores y Estado, en la construcción de una decisión jurídica, dada la conformación tripartita. Sin embargo, con el paso del tiempo, pero sobre todo por las acciones y omisiones en los cuales incurrieron todos los participantes de los procesos laborales, se tuvo por resultado un precario acceso efectivo a la impartición de justicia.

Quizá uno de los principales defectos que tuvo el anterior sistema, versa sobre la ausencia de un juez como director del proceso laboral. Esto trajo consigo una especie de anarquía por todos los involucrados en el procedimiento laboral –incluidos órganos de control constitucional– que se vio reflejada en la participación de múltiples personajes carentes de profesionalismo, así como de una finalidad que se depositara sobre el anhelo por alcanzar una justicia social. Más allá de la intención por dar vida a los

principios que dieron como resultado la creación del derecho del trabajo, se dio paso a un clientelismo que culminó con los puntos previamente referidos.

De igual manera, la poca o nula modernización de las juntas de conciliación y arbitraje, también trajeron como consecuencia un retraso en el desarrollo de los procesos, así como en el dictado de las resoluciones.¹⁸³

Todos esos temas constituyen una radiografía excepcional que no solo abarca la actividad de los empleadores, sino que engloba la responsabilidad por parte del órgano administrativo jurisdiccional encargado de dirimir las controversias, es decir, las juntas de conciliación y arbitraje. Asimismo, la que se encuentra a cargo de abogados postulantes, líderes sindicales, así como la omisión legislativa que por mucho tiempo se encontró ausente de otorgar las bases para que dichas inconsistencias fueran erradicadas. No obstante, más allá de la gran cantidad de obstáculos que con el paso del tiempo se generaron para darle ciertas características al derecho del trabajo, podemos observar que casi todas derivaron en una nula capacidad de expresión por parte del operario, lo que sin duda alguna impactó en la poca voluntad por alcanzar mejores condiciones de existencia para este sector.¹⁸⁴

II.1.2. El contexto internacional. Las recomendaciones de la OIT y los acuerdos comerciales

En el ámbito internacional fue determinante para el ajuste del sistema laboral. En efecto, tanto en el ámbito económico, como dentro de organismos multilaterales, la constante del cambio se mantuvo. Uno de los factores más importantes por los cuales se originó el ajuste en el modelo de justicia laboral en el país, fue el contexto internacional; en específico, lo vinculado con las relaciones comerciales y económicas.

¹⁸³ Vid., Palma, Luis María, "Modernización judicial, gestión y administración en América Latina", en *Acta Sociológica*, núm. 72, enero-abril de 2017, pp. 149-203. Disponible para su consulta en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S018660281730035X?token=8CA2C5B13472213319518A0BB9D51E7370DD0E0686CE31EA5E3BA862382B9853AE8E045EEB812966F1728D38496E3B13&originRegion=us-east-1&originCreation=20210723221229>. Recuperado el 21 de julio de 2021.

¹⁸⁴ Vid., Beneyto, Pere J. "En defensa del sindicalismo", *El País*, España, 25 de septiembre de 2010, col. Tribuna, consultable en: https://elpais.com/diario/2010/09/25/opinion/1285365604_850215.html. Recuperado el 14 de junio de 2020. El sistema económico liberal tiende a eliminar cualquier esquema de protección a la clase trabajadora, no obstante, existen numerosos personajes que siguen apostando por su defensa irrestricta. El artículo incentiva el diálogo con la sociedad, sobre todo con la población más joven que no vivió en carne propia los efectos del sindicalismo real, para reflexionar sobre la importancia que tienen los sindicatos en la conformación de mejores condiciones de vida.

Como muestra, el Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (TPP, por sus siglas en inglés) condicionaba una serie de obligaciones laborales para nuestro país.

Entre esas obligaciones, en materia laboral se exigía una modificación de la legislación interna dirigida a corregir esquemas ampliamente criticados, o bien la creación de tribunales¹⁸⁵ que sirvieran como árbitros en la solución de las problemáticas que se presentasen.¹⁸⁶ Además, en el tema sindical se propuso respetar expresamente los derechos reconocidos en la OIT, como lo es la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva.¹⁸⁷

En relación con el ámbito multilateral, la referida OIT ha mantenido constante seguimiento de las condiciones laborales en México. Han sido recurrentes las determinaciones de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones por el incumplimiento a los convenios 87 y 98 de libertad sindical y contratación colectiva.

Las determinaciones aludidas se contienen en los informes anuales de dicha Comisión. Existe coincidencia en señalar las distorsiones que se mantenían en el mundo sindical y las prácticas que hacían nugatorios los derechos sociales y el cumplimiento efectivo a la justicia social. Por su importancia,¹⁸⁸ aludiremos a los más recientes:

- Informe de 2015. En su contenido se propuso al Estado mexicano eliminar los contratos de protección y corregir la falta de publicidad de

¹⁸⁵ Vid., Flores, Zenyazen. “TPP obliga a dar condiciones de trabajo aceptables”. *El Financiero*, México, 5 de febrero de 2016, col. Economía. Disponible para su consulta en: <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/tpp-obliga-a-dar-condiciones-de-trabajo-aceptables/>. Recuperado el 21 de julio de 2021. El formar parte de un tratado o acuerdo internacional, condiciona a los Estados signantes a una serie de compromisos que van desde las transformaciones jurídicas, hasta la puesta en práctica de políticas públicas. En el caso del denominado TPP, a México se le exigía regular las condiciones de trabajo, ya fuere en relación con el salario mínimo, creación de tribunales imparciales, juicios transparentes, libertad de asociación y eliminación de toda forma de trabajo forzoso.

¹⁸⁶ La Secretaría de Relaciones Exteriores, emitió un memorándum de antecedentes en relación con el Tratado de Asociación Transpacífico, en el cual se detallan las obligaciones que traía consigo dicho instrumento internacional. Lo anterior puede consultarse en la siguiente página electrónica: https://www.senado.gob.mx/comisiones/relext_ap/docs/MEMORANDUM_TPP.pdf. Recuperado el 21 de julio de 2021.

¹⁸⁷ Resulta interesante la redacción del artículo 19.3, relacionado con los “derechos laborales”: 1. *Cada parte adoptará y mantendrá en sus leyes y regulaciones, y en las prácticas que deriven de éstas, los siguientes derechos tal y como se establecen en la declaración de la OIT: a) Libertad de asociación, y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.* La versión definitiva de este acuerdo puede ser consultada en el sitio electrónico: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/86487/19._Laboral.pdf. Consultado al 21 de julio de 2021.

¹⁸⁸ Las reuniones e informes de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, datan de 1998, con una clara tendencia a dar seguimiento a los principales problemas laborales que tienen los Estados. Para los efectos de esta tesis, los informes que emite la citada Comisión, son tomados a partir del 2015.

los registros sindicales en el ámbito local. Esto, con la finalidad de lograr soluciones extendidas y completas en el ámbito laboral en nuestro país. Además, se les pedía mantener la publicidad de los registros sindicales.¹⁸⁹

- Informe de 2016. Las observaciones de la citada Comisión se relacionaron con una nueva recomendación al gobierno de México, la cual mantuvo un paralelismo casi idéntico al del año anterior. Se exigía que se tomaran las medidas legislativas y prácticas para encontrar soluciones eficaces a los problemas relacionados con la simulación que restringía la libertad de los trabajadores para decidir su representación o voluntad de suscribir un contrato colectivo. Además, existió referencia expresa al funcionamiento de las JCyA, al erigirse como un obstáculo para el ejercicio de la libertad sindical.¹⁹⁰
- Informe de 2017. En un tono diverso al que se habían venido formulando las recomendaciones, dado que justamente en ese año se había presentado la iniciativa de justicia laboral por el entonces presidente Enrique Peña Nieto, se tomaron con interés las propuestas de reforma laboral, ofreciéndose incluso la asistencia para su debida implementación. También se insistió en mantener las medidas para evitar los sindicatos y contratos de protección, así como el registro de sindicatos.¹⁹¹

¹⁸⁹ Vid., Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones 2015, Conferencia Internacional del Trabajo, 104a reunión, 2015, correspondiente al Informe III (Parte 1A)*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2015, pp. 126-127, se asentó: “Observando que en el marco del caso núm. 2694 ante el Comité de Libertad Sindical, el Gobierno se ha comprometido a dialogar con las organizaciones sindicales para buscar una solución al fenómeno de los sindicatos de protección, la Comisión pide al Gobierno que incluya en dichas discusiones la aplicación efectiva a nivel local de la legislación relativa a la publicación de los registros sindicales y que informe de toda iniciativa tomada a este respecto”, consultable en [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2015-104-1A\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2015-104-1A).pdf). Consultado al 3 de julio de 2020.

¹⁹⁰ Vid., Oficina Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones 2016, Conferencia Internacional del Trabajo, 105a reunión, 2016, correspondiente al Informe III (Parte 1A)*, Ginebra, 2016, pp. 103-105. En el referido informe del 2016, correspondiente a la Conferencia Internacional del Trabajo, 105a reunión, 2016, Informe III (Parte 1A), se estableció: “La Comisión pide al Gobierno que envíe sus comentarios al respecto, al tiempo que le alienta a seguir examinando mediante un diálogo constructivo con los interlocutores sociales los problemas que plantean las organizaciones sindicales en relación con las juntas de conciliación y arbitraje en lo concerniente al ejercicio de los derechos sindicales consagrados en el Convenio”, consultable en [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2016-105-1A\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2016-105-1A).pdf). Consultado al 3 de julio de 2020.

¹⁹¹ Vid., Oficina Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones 2017, Conferencia Internacional del Trabajo, 106a reunión, 2017, correspondiente al Informe III (Parte 1A)*, Ginebra, 2017, pp. 160-163. Al respecto se indicó: “Tomando debida nota de las

- Informe 2018. No obstante que la reforma constitucional en materia laboral era una realidad en el país —la cual fue elogiada por la propia Comisión—, los temas colectivos siguieron señalándose como pendientes. Menciones expresas fueron por: libertades públicas, derechos sindicales; representatividad sindical; contratos de protección; publicación del registro de las organizaciones sindicales; pluralismo sindical en las dependencias del Estado; reelección de los dirigentes sindicales; derecho de elección libre de los representantes sindicales; y la prohibición de que los extranjeros formen parte de las directivas sindicales. Incluso se instó al gobierno mexicano hacia la construcción de ordenamientos legales que solventaran dichas problemáticas.¹⁹²
- Informe 2019. De nueva cuenta, los principales temas a debatir fueron los derechos sindicales, libertades públicas, sindicatos y contratos de protección, publicación del registro de las organizaciones sindicales, pluralismo sindical en las dependencias del Estado, reelección de los dirigentes sindicales, así como el derecho a elegir libremente a los representantes sindicales. De forma genérica, la Comisión observó con preocupación que dichos tópicos fueran tomados en cuenta por la reforma constitucional y su legislación secundaria. Para tal efecto, ofreció de nueva vez su apoyo en dicha transformación.¹⁹³
- Informe 2020. En forma distinta a lo que había ocurrido en años previos, se tocaron rubros como: i) trabajo forzoso; ii) trabajo infantil; iii) pueblos

medidas indicadas por el Gobierno, y con particular interés de la propuesta de reforma de la LFT, así como de su intención de solicitar el asesoramiento de la OIT sobre la instrumentación de la reforma laboral, la Comisión pide al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, siga tomando las medidas legislativas y prácticas que sean necesarias para encontrar soluciones a los problemas planteados por el fenómeno de los sindicatos de protección y contratos de protección, incluido en relación al registro de sindicatos. La Comisión pide al Gobierno le informe de toda evolución al respecto.”

¹⁹² Vid., Oficina Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones 2018, Conferencia Internacional del Trabajo, 107a reunión, 2018, correspondiente al Informe III (Parte A)*, Ginebra, 2018, pp. 148-150. Disponible para su consulta en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_617067.pdf. Recuperado el 15 de junio de 2021.

¹⁹³ Vid., Oficina Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones 2019, Conferencia Internacional del Trabajo, 108a reunión, 2019, correspondiente al Informe III (Parte A)*, Ginebra, 2019, pp. 114-117. Disponible para su consulta en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_670148.pdf. Recuperado el 15 de junio de 2021.

indígenas y tribales. En todas ellas existe una preocupación por parte de la Comisión de contar con la información por parte del gobierno mexicano para así pronunciarse.¹⁹⁴

Otra referencia importante se encuentra en el caso número 2694¹⁹⁵ (México) ante la Organización Internacional del Trabajo, en el que se determinaron violaciones del Estado mexicano en relación con la libertad sindical, democracia sindical y negociación colectiva.¹⁹⁶ Destaca expresamente la mención a los órganos jurisdiccionales: las juntas fueron señaladas por su falta de imparcialidad y retardo en la solución de los casos torales.¹⁹⁷

Como es de observarse, tuvieron que transitar varios años y, sobre todo, circunstancias externas para que se analizara la posibilidad del cambio en el mundo sindical en nuestro país. En ello existieron grandes beneficios para los gobiernos, empresarios y líderes sindicales en perjuicio de grandes franjas de trabajadores e, inclusive, de los sindicatos. Sin embargo, era necesario un ajuste a esas realidades que

¹⁹⁴ Vid., Oficina Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones 2020, Conferencia Internacional del Trabajo, 109a reunión, 2020, correspondiente al Informe III (Parte A)*, Ginebra, 2019. Disponible para su consulta en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736217.pdf. Recuperado el 26 de julio de 2021.

¹⁹⁵ Se destaca el caso 2694, sin embargo, desde 1953, existen más de 40 casos sobre libertad sindical donde México es parte. Para consultar lo anterior, se sugiere visitar el siguiente enlace: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060::FIND:NO::>. Recuperado el 26 de julio de 2021.

¹⁹⁶ El 5 de febrero de 2009, fue presentada una queja por parte de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), en contra del Gobierno de México. Señalaron que no obstante que la LFT establece aparentemente requisitos sencillos para registrar un sindicato, es común observar que se retuerce la interpretación de la normatividad con la finalidad de negar dicho registro. Ante ello, el Comité de Libertad Sindical determinó invitar al Gobierno mexicano a que tomara medidas para iniciar un diálogo constructivo con las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores sobre la aplicación de la legislación laboral y sindical, a fin de examinar las cuestiones planteadas en la queja. Particularmente: 1) las cuestiones relativas a las cláusulas de seguridad sindical «de exclusión» declaradas inconstitucionales por la Corte Suprema que pueden conducir a ciertas situaciones contempladas en la queja, 2) las cuestiones relativas a la representatividad mínima de las organizaciones sindicales para negociar colectivamente, y 3) la alegada falta de imparcialidad de las juntas de conciliación y arbitraje y la alegada excesiva duración de sus procedimientos. Para su consulta completa, véase: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2911806. Recuperado el 15 de junio de 2021.

¹⁹⁷ En el informe provisional 359, de marzo de 2011, con relación al caso 2694, específicamente en el punto 752, se dijo lo siguiente: “Entre los elementos que vuelven ineficaz el derecho de asociación protegido en el Convenio núm. 87 se encuentra la falta de autoridad imparcial que resuelva de manera rápida, eficaz y poco onerosa los conflictos de trabajo que se le exponen. Uno de los pilares del modelo de contratismo de protección son las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA) (de carácter tripartito), toda vez que las mismas se integran por partes interesadas en los procesos que se someten a su estudio, esta condición de juez y parte lesiona la esencia de cualquier sistema de justicia imparcial. Esta práctica se actualiza en los trámites de registro sindical, firma, titularidad y terminación de un CCT. Además del defecto de parcialidad, la dilación deliberada en la tramitación de los procesos con la exigencia de requisitos extralegales actualiza el principio «Justicia lenta es justicia denegada», desarticulando y desanimando a los promotores, afectando también por esta vía el derecho de asociación contenido en el Convenio núm. 87. Asimismo, el derecho de los trabajadores a afiliarse a la organización de su preferencia se vulnera al afiliarlos obligatoriamente a los sindicatos y centrales sindicales hegemónicas y aplicarles la cláusula de exclusión en caso de cambiar del sindicato elegido por el patrón, actualizándose también actos de discriminación sindical...”. Con la finalidad de consultar el texto íntegro, se recomienda visitar el siguiente enlace: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2911806. Recuperado el 25 de julio de 2021.

a todas luces habían sumido a México en un país con necesidad de ajuste mayor en la observancia plena de los derechos laborales.

De esta forma, fueron notorios los impulsos que se gestaron desde el exterior para que dicho panorama fuera cambiado, al reconocerse la simulación imperante como un factor que impedía una verdadera competencia, a causa de los bajos salarios, las precarias condiciones laborales que se ofrecían para la inversión extranjera y la falta de certeza en el actuar de las entidades laborales y órganos jurisdiccionales locales (federales y locales).

Finalmente, los acuerdos entre México, Estados Unidos de América y Canadá, comúnmente denominados como TLC, T-MEC, TLCAN 2.0 o NAFTA 2.0, también fue un elemento de peso, al erigirse como la continuación de la política pública internacional implementada por México en los años ochenta. A fin de comprender la incidencia que esos acuerdos comerciales tuvieron en la conformación del cambio, resulta necesario atender a varios conceptos. En el inicio de esa etapa comercial, el sistema económico denominado como neoliberalismo,¹⁹⁸ iniciaba una transformación radical en la forma de llevar a cabo el intercambio de mercancías y cultura, puesto que se contaba con una novedosa herramienta denominada “globalización”.¹⁹⁹ Esta, depositaba en el libre

¹⁹⁸ Vid., Cárdenas Gracia, Jaime Fernando, *El modelo jurídico del neoliberalismo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Editorial Flores, 2016, pp. 1-36. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4334/3.pdf>. Recuperado el 19 de septiembre de 2021. De igual forma, se sugiere consultar: Grimson, Alejandro, *Cultura y Neoliberalismo*, Buenos Aires, CLACSO, 2007. Disponible para su consulta en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20100919072253/grimson.pdf>. Recuperado el 19 de septiembre de 2021. Finalmente, se cuenta con la siguiente obra: Harvey, David, *Breve historia del Neoliberalismo*, España, 2007, Facultad de Economía, UNAM. Disponible para su consulta en: <http://www.economia.unam.mx/academia/inae/pdf/inae4/u1/4.pdf>. Recuperado el 19 de septiembre de 2021. A grandes rasgos, lo que se ha denominado como neoliberalismo, tiene sus fundamentos en la teoría neoclásica de la economía que se desarrolló en Inglaterra, Estados Unidos y el resto de Europa a finales del siglo XIX y principios del siglo XX. De acuerdo a esta teoría, se apuesta por la economía irrestricta del mercado y por un Estado que intervenga, no para enfrentar las desigualdades sociales y económicas, sino para salvaguardar y extender la presencia del mercado.

¹⁹⁹ Vid., Lézé Lerond, Florence, “Los efectos de la “globalización” sobre la soberanía de los Estados nacionales: el abstencionismo”, en Cienfuegos Salgado, David y López Olvera, Miguel Alejandro (coords.) *Estudios en homenaje a don Jorge Fernández Ruiz. Derecho constitucional y política*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005, pp. 343-353. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1627/19.pdf>. Recuperado el 19 de septiembre de 2021. De igual forma, se sugiere consultar el siguiente texto: Carbonell Sánchez, Miguel, “Globalización y derecho: siete tesis”, en Díaz Müller, Luis Teodoro (coord.) *Globalización y derechos humanos*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003, pp. 1-16. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1086/3.pdf>. Recuperado el 19 de septiembre de 2021. Finalmente, se sugiere consultar la siguiente obra: Latorre, Indira, “La globalización del derecho. Tendencias en el estado del arte”, Ahrens, Helen (comp.), *El Estado de derecho hoy en América Latina. Libro en homenaje a Horst Schönbohm. Colección Fundación Konrad Adenauer*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2012, pp. 203-214. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3740/17.pdf>. Recuperado el 19 de septiembre de 2021. El término globalización no contiene una sola acepción, sino que depende del área del conocimiento desde la cual se observe. No obstante, podemos mencionar que uno de los ingredientes que suele repetirse, lo contempla como aquella convergencia de los mercados en el mundo entero. Es decir, el fenómeno específico de la progresiva y tendencial unificación a escala mundial de los mercados de mercancías, en relación ya sea con la reducción de las barreras proteccionistas por parte de los Estados, o bien al proceso de homologación cultural.

mercado la apertura de las naciones, haciéndolas dependientes de las diversas expresiones de un grupo reducido de naciones que a través del juego de aranceles, inversiones y productividad pretendían alcanzar el tan anhelado orden y progreso.²⁰⁰

Para tal efecto, se requería de diversos instrumentos económicos, políticos y jurídicos que permitieran la interacción constante de todos los países en el mundo, divididos en secciones, los cuales competirían por alcanzar “mejores” condiciones de venta, impuestos y demás alicientes para intercambiar bienes y servicios. De esa forma, los tratados internacionales asumieron el papel que se requería para establecer un piso temático que otorgara a los distintos Estados las condiciones mínimas para poder incrementar el comercio mediante la desregulación arancelaria. También para atraer inversiones productivas con base en tecnología de punta, asegurar el acceso a los principales mercados, fortalecer y ampliar la competitividad nacional, así como establecer sistemas de resolución de conflictos.

En ese contexto, el TLCAN cuyo banderazo se dio el 12 de junio de 1991,²⁰¹ marcó el inicio de una estrategia que lejos de concentrarse en el juego económico, impactó en el condicionamiento de políticas públicas de los países de la región. En el tema laboral, se estableció que México mejoraría las condiciones de trabajo, los niveles de vida de los trabajadores, así como promover una auténtica y genuina libertad de asociación, lo que lamentablemente no fue cumplido por nuestro país.²⁰²

Ante esa realidad que siguió imperando en nuestro país, en la nueva versión de ese acuerdo comercial se mantuvo su análisis. Ciertamente, el nuevo acuerdo comercial entre los países de Norteamérica (T-MEC), recoge de su versión más antigua, el TLCAN, los fines por alcanzar un mercado permisivo entre México, Estados Unidos de América y

²⁰⁰ Vid., Ramírez García de León, Xavier J, “La naturaleza jurídica del Tratado de Libre Comercio de América del Norte nuevo acuerdo comercial”, *Hechos y Derecho*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 47, septiembre-octubre de 2018. Disponible para su consulta en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12879/14429>. Recuperado el 18 de octubre de 2021.

²⁰¹ Vid., Cruz Miramontes, Rodolfo, “El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)”, *Jurídica, anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 39, 2009, pp. 199-214. Disponible para su consulta en: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/juridica/article/view/30919/27905>. Recuperado el 18 de octubre de 2021.

²⁰² Vid., Mejía R. Joaquín A., “Tratados de Libre Comercio (TLC) y Derechos Humanos: un desafío para el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Disponible para su consulta en: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r24249.pdf>. Recuperado el 18 de octubre de 2020.

Canadá. En este nuevo contexto, se busca el disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales de los países menos beneficiados económicamente, como ocurre en el caso de México. Para tal efecto, nuestro país asumió distintas obligaciones jurídicas para ser considerado parte del tratado. En lo particular, destacan algunas condiciones directamente relacionadas con la reforma laboral, plasmadas en el capítulo 23,²⁰³ intitulado como “laboral”, las cuales se mencionan a continuación:

- Establecer en sus leyes laborales el derecho de los trabajadores a participar en actividades concertadas de negociación o protección colectivas, así como organizar, formar y afiliarse al sindicato de su elección, prohibiendo al efecto, el dominio o interferencia del empleador en actividades sindicales, discriminación o coerción contra los trabajadores por virtud de actividad o apoyo sindical, al igual que la negativa a negociar colectivamente con el sindicato debidamente reconocido.
- Establecer y mantener órganos independientes e imparciales para registrar las elecciones sindicales y resolver controversias relacionadas con contratos colectivos, así como para el reconocimiento de los sindicatos, mediante la legislación que establezca (i) una entidad independiente para la conciliación y el registro de contratos colectivos de trabajo y (ii) tribunales laborales independientes para la resolución de controversias laborales.²⁰⁴
- Disponer en sus leyes laborales, de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, un sistema efectivo para

²⁰³ Vid., Capítulo 23. Disponible para su consulta en: <http://www.sice.oas.org/Trade/USMCA/Spanish/23Laboral.pdf>. Recuperado el 18 de octubre de 2020.

²⁰⁴ Con base en el referido capítulo 23, se abonó que: “...La legislación establecerá que la entidad independiente para la conciliación y el registro tenga la autoridad para imponer sanciones apropiadas contra quienes violen sus órdenes. La legislación también establecerá que todas las decisiones de la entidad independiente sean sujetas a apelación ante tribunales imparciales, y que los funcionarios de la entidad independiente que retrasen, obstruyan o influyan en el resultado de cualquier proceso de registro a favor o en contra de una parte involucrada, estarán sujetos a las sanciones en virtud del Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, así como por los Artículos 49, 52, 57, 58, 61, 62 y otras disposiciones aplicables de la Ley General de Responsabilidades Administrativas...”.

verificar que las elecciones de los líderes sindicales se lleven a cabo a través de un voto personal, libre y secreto de los miembros del sindicato.

- Establecer en sus leyes laborales que los conflictos sobre representación sindical sean dirimidos por los tribunales laborales, incluyendo el establecimiento de plazos y procedimientos claros.
- Asegurar en la legislación doméstica que los contratos colectivos cumplen con los requisitos legales relativos al apoyo de los trabajadores, con el fin de que puedan registrarlos y entren en vigor. Asimismo, que para el registro de un contrato colectivo inicial es necesario el apoyo mayoritario, a través del ejercicio del voto personal, libre y secreto de los trabajadores cubiertos por el contrato.
- Adoptar en la legislación interna que en las revisiones salariales y de condiciones laborales, todos los contratos colectivos existentes incluirán un requisito de apoyo mayoritario, a través del ejercicio del voto personal, libre y secreto de los trabajadores cubiertos por dichos contratos colectivos. Esa legislación también estipulará que todos los contratos colectivos existentes se revisarán al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de la legislación.
- Establecer en sus leyes laborales que un contrato colectivo negociado por el sindicato y los estatutos del sindicato estén disponibles en forma accesible para todos los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo, a través de la aplicación de la Ley General de Transparencia y Acceso a Información Pública, así como por la legislación que establezca un sitio *web* centralizado que brinde acceso público a todos los contratos colectivos vigentes, y que sea operado por una entidad independiente encargada del registro de los contratos colectivos.

El capítulo 23 del T-MEC estipuló una serie de obligaciones laborales para los países signantes. De forma muy clara, las obligaciones en comento se pueden agrupar en tópicos sindicales y jurisdiccionales. Para los fines de esta tesis, destacamos la

necesidad de crear órganos jurisdiccionales imparciales, incluyendo el establecimiento de plazos y procedimientos claros.

Con ello se da cuenta de una visión proporcionada desde lo exterior, que observaba que para el establecimiento de acuerdos comerciales, resultaba indispensable contar con un tercero independiente e imparcial que lograra dirimir las controversias que presentaran las partes, así como hacer vigentes los derechos fundamentales en materia laboral.

El capítulo 23, reitera que además de la creación de ordenamientos jurídicos con los cuales se aperturará la libertad y democracia sindical, era forzoso el establecimiento de un sistema jurisdiccional que salvaguardara a los derechos de la clase trabajadora, patronal y, sindical.

Finalmente, como parte de las últimas negociaciones comerciales, se insistió en la inclusión del denominado “Mecanismo de Respuesta Rápida”, el cual fue diseñado para reparar violaciones a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva en empresas que produzcan bienes o servicios que sean objeto de comercio entre los países del T-MEC.

Este procedimiento se activa con la presentación de una queja en la que deberá ser revisado el caso que la motivó. Al efecto, se establecieron reglas diferentes para México, pues tendrá 45 días para dar respuesta en la que determine si existe o no una denegación de derechos y proponer un plan de reparación. En caso de que los socios comerciales no estén de acuerdo con el plan de reparación propuesto, para la resolución de un caso puede llegar a conformarse un panel, que se integrará de tres árbitros independientes e imparciales, un representante de cada país, quienes incluso podrán solicitar la realización de una visita al centro de trabajo observado que permita contar con mayor evidencia para dirimir la controversia.

Las consecuencias son tales, que la resolución de los casos podría culminar en la imposición de sanciones comerciales que pueden ir desde la imposición de aranceles hasta el bloqueo a la importación de un producto.

En suma, el ámbito internacional fue determinante para el ajuste en las normas laborales. Fundamentales resultaron los condicionantes comerciales que forzaron la materialización de los derechos fundamentales de libertad sindical y de acceso efectivo a la impartición de justicia.

II.2. La reforma constitucional de 2017

La reforma de 2017 fue un producto inesperado en sus profundos cambios. Su contenido no mantuvo sintonía con la tendencia mantenida por décadas. Se configuró en un momento en que los sindicatos corporativos no ofrecieron resistencia alguna, y sus líderes terminaron por aceptar. Lo mismo sucedió con las cámaras empresariales, quienes no pudieron mantener sus condiciones legales.

Como se explicó, el origen de esa transformación radicó en dos visiones que se conjuntaron entre el 2016 y 2017. Por una parte, una internacional que miraba agudamente a nuestro país como un promotor de prácticas que inhibían el acceso a la justicia laboral y que fomentaban la simulación en las relaciones colectivas de trabajo. Las juntas de conciliación y la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fueron vistas como entidades que contribuyeron al cobijo de esas prácticas contrarias a la verdadera acción sindical y el retraso en la administración de los casos por conflictos individuales que se planteaban, afectado lo mismo a patrones como trabajadores.

Por la otra, condiciones políticas de un régimen en decadencia encabezada por el presidente Enrique Peña Nieto, que apuró una reforma constitucional en la víspera de la suscripción del acuerdo comercial transpacífico, que a la postre no se concretó en los términos pretendidos, pero que dejó sentadas las bases para un ambicioso ajuste a la realidad en el mundo del trabajo en México.

El resultado fue la configuración de la reforma constitucional en materia laboral, publicada el 24 de febrero de 2017, en el Diario Oficial de la Federación,²⁰⁵ con la cual se inició una nueva etapa interpretativa y organizacional sobre el fenómeno del trabajo

²⁰⁵ Vid., 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, en materia de Justicia Laboral. Diario Oficial de la Federación, consultable en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017. Consultado el 25 de febrero de 2020.

en México. Aspecto que implicó, por un lado, el cumplimiento a los requerimientos de prácticas internacionales y domésticas. Y, por el otro, la consagración de dos derechos fundamentales laborales.

En el primero de esos derechos se contiene la materialización del acceso efectivo a la impartición de justicia laboral. Se basa, a su vez, en dos ejes esenciales: i) la existencia de una etapa conciliatoria previa, obligatoria y de naturaleza administrativa, a cargo de un órgano descentralizado creado para ese efecto; y, ii) que los órganos jurisdiccionales pertenezcan al Poder Judicial, ya sea de la Federación o locales, según la competencia.²⁰⁶

Por cuanto al segundo grupo de derechos fundamentales, se reconocen y garantizan derechos colectivos laborales, relacionados con: i) el fortalecimiento de la negociación colectiva y la sindicalización; y, ii) la democracia sindical y la libre contratación colectiva, mediante la salvaguarda del voto personal, libre y secreto, como instrumento esencial para la toma de decisiones.²⁰⁷

Corresponde analizar algunos elementos de política legislativa que llevaron a la conformación de esa gran reforma, así como un estudio sistemático de esos nuevos derechos fundamentales. Esto nos permitirá una mejor comprensión y entendimiento del alcance histórico que representó la reforma laboral.

II.2.1. Algunos de los elementos conformadores de la reforma constitucional

El proceso de la reforma constitucional de 2017 recorrió varias etapas bien definidas. La primera se conformó justamente con la iniciativa presentada por el entonces presidente Enrique Peña Nieto y, la segunda, coincide con el ajuste dado en el proceso legislativo seguido en las cámaras legislativas. En este último tramo legislativo, la

²⁰⁶ Uno de los cambios más importantes de la reforma laboral en México, sin duda alguna es la transición del esquema democrático de resolución de conflictos a cargo de las juntas de conciliación y arbitraje, a la impartición de justicia en manos del Poder Judicial, ya sea en el ámbito federal o local. Esto excede en buena medida la simple idea de cambio de organismo resolutor, puesto que atiende a un fin mucho más amplio, que es el de la justicia social. En el capítulo tercero se abordarán de forma más amplia las bases de esta completamente nueva forma de solucionar las problemáticas en el mundo laboral.

²⁰⁷ Para mayor abundamiento, *vid.*, Alcalde Justiniani, Arturo, et al, *Ley Federal del Trabajo. Reforma 2019 comentada*, México, Porrúa, 2019, pp.148 a 158.

iniciativa sufrió importantes adiciones que la complementaron de manera inusitada e inesperada, especialmente en el tema de libertad sindical y libre contratación colectiva.

En el primero de los temas referidos, la reforma fue presentada el 28 de abril de 2016, por el presidente de la república ante la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión. La pretensión era reformar y adicionar diversos artículos de la CPEUM. En la exposición de motivos existió una notable referencia a una modificación en la *“justicia laboral”*, vinculada con el ajuste en la manera en que se desarrollaban los juicios y los principios que debían atenderse dentro del proceso; todo bajo la idea de una *“transformación de fondo del derecho procesal del trabajo”*.²⁰⁸

Bajo la idea de una revisión al sistema de distribución de competencias entre las autoridades federales y locales, se buscó el fortalecimiento del ejercicio de las libertades de negociación colectiva y de sindicación. Para ello, se propuso la creación de un ente descentralizado a nivel federal, el cual tendría el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como de los procesos administrativos inherentes a dichas materias, entre otras funciones. Lo que incluía el procedimiento y los requisitos para la elección de los dirigentes.²⁰⁹

En ello podemos significar el desinterés del gobierno del presidente Peña Nieto para destacar como derechos fundamentales a la libertad sindical y la libre contratación colectiva. Quizás, como parte de su falta de impulso original, se observaba un último reducto en la conservación de los privilegios que se mantenían en el corporativismo y protección sindical. Dicha consideración la podemos entender desde esa óptica, pues de

²⁰⁸ Dictamen de las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales; de Justicia; de Trabajo y Previsión Social, y de Estudios Legislativos, Segunda, sobre la iniciativa de Decreto por el que se Reforman y Adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en Materia de Justicia Laboral. Destaca textualmente el siguiente párrafo: *“...En tal virtud, expone que en las propuestas recibidas se prioriza impulsar una transformación de fondo del orden jurídico vigente para superar algunos incentivos perversos y para hacer eficientes los procedimientos y las actuaciones de los entes públicos que participan en la impartición de justicia del trabajo. De manera específica apunta el Ejecutivo Federal que quienes formaron parte de dicha Mesa se pronunciaron por continuar con el análisis y discusión de los mecanismos que permitan fortalecer y garantizar la autonomía de los tribunales laborales y analizar el sistema de distribución de competencias en materia laboral entre los ámbitos federal y local...”*. Disponible para su consulta en: http://www.senado.gob.mx/comisiones/puntos_constitucionales/docs/Temas/JCL_dictamen.pdf. Recuperado el 23 de noviembre de 2021.

²⁰⁹ Las distintas facultades con las que cuenta el órgano descentralizado denominado como Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, fueron apuntaladas desde la reforma presentada por el Grupo Parlamentario de Morena. Para adentrarse en el contenido de la exposición de motivos en cita, se sugiere consultar el siguiente enlace: <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/64/2019/ene/20190103-II.html#Iniciativas>. Recuperado el 25 de julio de 2021. De igual forma, para abundar en algunas de las características puntuales que tienen el referido Centro se sugiere revisar su Ley Orgánica, publicada en el DOF el 6 de enero de 2020. Disponible para su consulta en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOCFCRL_060120.pdf. Recuperado el 23 de noviembre de 2021.

forma paralela a la reforma constitucional, solamente se buscó ajustar, en adición a la Ley Federal del Trabajo, ciertos temas de libertad y autonomía sindical.²¹⁰

En el tránsito legislativo de la propuesta original existieron importantes ajustes en el tema sindical. Esos cambios se presentaron en el momento en que la iniciativa pasó por comisiones, votándose en el pleno de la Cámara de Senadores el 5 de octubre de 2016. Si bien las nuevas propuestas de reforma no estaban contempladas, se introdujeron en ese lapso legislativo con la finalidad de alcanzar el mayor de los consensos posibles de todas las fuerzas políticas representadas en ese entonces en la cámara alta; el factor lo constituyó la presión internacional que existía para conformar una reforma laboral plenamente consensada.²¹¹ Los aludidos ajustes a la iniciativa presidencial se ven reflejados en los temas siguientes:

- i. Precisión en la denominación procesal de las autoridades, por lo que hace a los tribunales laborales y la extinción de las JCyA;
- ii. Delimitación en los requisitos para la suscripción de un CCT, que incluyera el emplazamiento a huelga para su firma. Se estableció que debía acreditarse la representatividad de la organización de trabajadores; y
- iii. Elevó la correlativa garantía, en sus formas, para la elección de dirigentes, los conflictos entre sindicatos, al igual que la celebración de CCT. En todas esas decisiones sindicales se debía ocupar el voto personal, libre y secreto.

El 13 de octubre de 2016, el pleno del Senado de la República aprobó por unanimidad de 98 votos el dictamen de reforma constitucional presentado por las

²¹⁰ El mismo día en que se presentó la iniciativa de reforma constitucional se acompañó la iniciativa de reforma y adición en temas relacionados con la libertad y autonomía sindical. Se buscaba la reforma a los artículos 390, 895 y 931, así como la adición de los diversos 390 Bis, 390 Ter, 931 Bis y 931 Ter, todos de la LFT. Sin duda alguna, el derecho colectivo ha sido una de las principales aristas que motivaron la reforma constitucional y la relativa a la ley secundaria, sobre todo por la falta de libertad sindical y democracia sindical.

²¹¹ Resulta interesante el relato que al respecto se expresa por quien vivió todo su proceso legislativo. Arturo Alcalde señala los derroteros y posturas advertidas para la incorporación histórica al texto constitucional de la representación de los trabajadores en la firma de un CCT, así como la garantía del voto personal, libre y secreto para la elección de las directivas, conflictos sindicales y la celebración del CCT. *Vid.*, Alcalde Justiniani, Arturo, *Una inesperada e histórica reforma laboral*, op. cit., pp. 55-61.

mencionadas comisiones. Dicho consenso se logró gracias al acuerdo de todos los grupos parlamentarios, a partir de las referidas modificaciones a la propuesta legislativa originaria.

Por su parte, en sesión de 4 de noviembre de 2016, el pleno de la Cámara de Diputados aprobó el dictamen con proyecto de decreto, presentado por la Comisión de Puntos Constitucionales.²¹² Finalmente, el 7 de febrero de 2017, la Cámara de Diputados emitió la declaratoria de constitucionalidad al haberse recibido el voto aprobatorio de la mayoría de los congresos estatales. Consecuentemente, se ordenó turnar a la Cámara de Senadores, con la finalidad de continuar con la promulgación de la reforma, lo cual aconteció el miércoles 8 de febrero de 2017.

El 24 de febrero de 2017, se publicó en la Primera Sección del Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se declararon reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral.²¹³

Importa señalar que justamente en esas fechas las condiciones internacionales cambiaron. El TPP ya no era prioritario, debido a la nueva presidencia en EUA, el cual ya no lo mantuvo como rubro relevante. Es por esa razón que existieron quienes aludieron al replanteamiento de los nuevos derechos que se habían plasmado.²¹⁴

Sin embargo, en la significación normativa, con la reforma de 2017 comenzó una nueva etapa en la configuración de la materia laboral en el país. Después de 5 años donde prácticamente no se realizó ninguna reforma al sistema jurídico que regula las relaciones entre patrones, trabajadores y sindicatos, se abrieron diversas ventanas de

²¹² La votación calificada fue la siguiente: 379 votos a favor, 19 abstenciones y 2 votos en contra, *vid.*, *Gaceta Parlamentaria*, año XIX, Palacio Legislativo de San Lázaro, viernes 4 de noviembre de 2016, núm. 4653-IX.

²¹³ *Vid.*, Diario Oficial de la Federación, ejemplar del 24 de febrero de 2017, consultable en el sitio electrónico: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017. Recuperado el 25 de noviembre de 2021.

²¹⁴ *Vid.*, Oropeza García, Arturo, "El acuerdo estratégico Transpacífico de Asociación Económica (TPP). Una visión global", en Oropeza García, Arturo (coord.) *El acuerdo de asociación transpacífico ¿bisagra o confrontación entre el Atlántico y el Pacífico?*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2013, pp. 905-935. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3984/40.pdf>. Recuperado el 25 de noviembre de 2021. El denominado TPP, junto con otros tratados internacionales, se sumaron a una serie de plataformas internacionales que exigían una transformación en el derecho del trabajo en México. En la mayor parte de los rubros, se demandaba la creación de órganos jurisdiccionales imparciales, así como una renovada reingeniería que salvaguardara los derechos fundamentales en materia de derecho colectivo.

oportunidad en el diseño de un nuevo modelo en la impartición de justicia, el mejoramiento en las condiciones laborales, así como los marcos democráticos de un aparato sindical. Todo ello a fin de mantener elementos vivos para un renovado diálogo con la sociedad mexicana, que buscara en todo momento la reivindicación de los derechos sociales y la justicia social.

Por lo que hace a nuestro tema de estudio, es importante remarcar la renovada configuración del sistema de impartición de justicia, el cual se encuentra apuntalado por la necesidad de contar con órganos jurisdiccionales imparciales, bajo el mando de un director del proceso denominado como juez, así como inmerso en el respeto irrestricto de los derechos procesales que los derechos fundamentales han fijado desde hace tiempo.

II.2.2. La nueva configuración de los derechos fundamentales laborales

Con el contenido de la reforma de 2017 se estructuraron diversos derechos fundamentales de carácter social que se agregaron al constitucionalismo social mexicano. Según se indicó, se pretendió fortalecer el acceso efectivo a la justicia en materia de trabajo, así como apuntalar importantes derechos colectivos, relacionados con la libertad y democracia sindical, así como la libre contratación colectiva.

Destaca la importancia de asumirlos con el carácter de “derechos sociales”, por estar en presencia de una referencia significativa para encontrar un mayor orden y soporte a la justicia social anhelada en el nuevo sistema de justicia laboral en México. Con esa caracterización deseamos demostrar el valor jurídico que mantienen los derechos sociales de tipo laboral, en la búsqueda de la dignidad humana y el derecho a la igualdad fáctica o material.

Estos nuevos derechos fundamentales sociales en algunos casos se manifiestan como obligaciones estatales que suponen la creación de normas permisivas o facultativas —y no la simple ausencia de prohibición—, como sucede en la conformación de los derechos de libertad sindical, las formas de asegurar sus rasgos, y la edificación de las entidades administrativas y jurisdiccionales que se encargarán de protegerlos. Esas normas permisivas, además, son las que establecen consecuencias jurídicas

relevantes que se desprenden de tal permiso original, como sucede ahora en la propia Constitución y ley secundaria.

En ese sentido, se propone entender como derechos sociales a las prestaciones en sentido amplio y a cargo del Estado; verdaderos derechos de protección, entre los que se encuentran la libertad sindical y el derecho de huelga, entre otros, como se desarrollarán más adelante.

Debe reconocerse, en ese mismo sentido, que todos esos derechos entrañan libertades en sentido estricto, aunado al hecho de que frente a las autoridades comprenden obligaciones de no hacer, de abstención y de respeto. Así, es importante señalar que existen derechos sociales que no requieren de prestaciones como tal por parte del Estado para poder ejercerlos, como sucede en el caso de los derechos sociales laborales.

De manera específica, en cuanto al derecho fundamental de acceso a la justicia efectiva laboral, recordemos que se incorporó una transformación al procedimiento en general. Ahora se compone de una conciliación prejudicial y obligatoria, así como de una jurisdicción a cargo de órganos del poder judicial, local o federal, según la competencia procesal de los casos.

Dicho derecho fundamental de acceso a la justicia, en su doble vertiente, tenemos que configurar a partir del acceso contenido de las nuevas fracciones del artículo 107, fracción V, inciso d), y 123, apartado A, fracción XX, de la CPEUM, y algunas disposiciones transitorias.²¹⁵ Sus rasgos básicos son los siguientes:

- a) Obligación de establecer jurisdicción especializada.** La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a

²¹⁵ Molina Martínez, Sergio Javier, "El nuevo sistema procesal laboral mexicano: los principios que ahora deben conformarlo", en *Oris Prudens, Revista mexicana de justicias orales*, año 1, núm. 2, sección laboral, p. 79. Disponible para su consulta en: <https://www.revistajusticiasorales.com.mx/download/el-nuevo-sistema-procesal-laboral-mexicano-los-principios-que-ahora-deben-conformarlo/?wpdmdl=2242&refresh=611fde72373e21629478514>. Recuperado el 20 de agosto de 2021. Si bien es cierto que la reforma constitucional de 2017, es considerada como un cambio de paradigma, puesto que estableció las bases para la configuración de nuevas relaciones entre trabajadores, empleadores y sindicatos, incorporando al respecto, tópicos como la conciliación, democracia y libertad sindical, así como la traslación de la impartición de justicia —cuyo origen estaba en manos de las juntas de conciliación y arbitraje, mientras que, derivado de la reforma constitucional se encuentra depositada en el poder judicial, ya sea federal o local—, no menos cierto es que careció de la técnica legislativa para clarificar los alcances que debería tener el derecho procesal.

cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas. De esta forma se abandona a los órganos de impartición de jurisdicción tradicionales. Un antiguo reclamo originado por el desgaste en su objetivo previo, que llevó a la falta de materialización en el acceso efectivo a la impartición de justicia.

- b) Elementos materiales de las sentencias y garantías de actuación de los juzgadores.** Las sentencias que se emitan deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. Para los juzgadores se exigen actitudes de imparcialidad, autonomía e interdependencia, como virtudes judiciales. Aspectos coincidentes con los referidos y exigidos para los juzgadores federales en el artículo 100, párrafo sexto de la Constitución. Como producto de esa condición de actuación en los actos de los juzgadores se obliga a que sus sentencias cumplan con la legalidad y transparencia. Obligaciones que pasan por el tamiz de los principios del nuevo procedimiento laboral.
- c) Obligación del Estado de garantizar diversas opciones de solución a las diferencias laborales (trabajadores, empleadores y sindicatos).** Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. Según se analizó, de manera inmediata el Estado mexicano apuesta a un sistema multipuertas que permita a los ciudadanos lograr la solución de sus conflictos por diversas vías. Una de ellas es la existencia preliminar de una etapa fuera de juicio para tratar de que un tercero facilite el diálogo y solución. Representa, además, un requisito previo de la acción.
- d) Obligación estatal de garantizar el funcionamiento de los centros de conciliación locales.** 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. Se establecen obligaciones para las entidades federativas en la conformación de sus centros de conciliación. De igual forma, se establece el deber de especialización, imparcialidad y aspectos orgánicos. Finalmente, también se contemplan los principios en la actuación de sus funcionarios y el deber en sus actuaciones.

e) Obligación en la constitución del Centro de Conciliación Federal.

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 en comento 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. Elementos configurativos y de actuación para el Centro Federal, lo que lleva a la especificación en sus detalles, los cuales estarán regulados conforme a la legislación secundaria.

Como se advierte de los rasgos básicos indicados, en forma novedosa para la materia del trabajo, pero no así para otras áreas del derecho, surgen los tribunales laborales. Este ajuste es un cambio de paradigma, al depositar en el poder judicial la solución de las controversias suscitadas en las relaciones de trabajo. Se emprende así un nuevo sendero que debería conducir a la justicia social, donde el juez, en su carácter de director del proceso, debía estar acompañado de principios como el de legalidad,

imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. También resalta la etapa previa y obligatoria de acudir a la conciliación laboral.

Dichos componentes representaron una base para que en la legislación secundaria, es decir, la Ley Federal del Trabajo, los retomara. Con ello, debió buscarse el acceso a la justicia sea una realidad. De igual manera, la creación de órganos jurisdiccionales permite salvaguardar los derechos fundamentales. Importa puntualizar que de poco servirían esos ajustes, sino se cuenta con una infraestructura física y material que permita su debido cumplimiento, aunado a la conciliación prejudicial exitosa.

Lo así planteado, en su significación como derecho fundamental de carácter social —de acuerdo a una visión genérica—, lo asociamos con el derecho al empleo, tal como lo ha propuesto la Corte Interamericana de Derechos Humanos. En ese sentido, señala que la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traduce en los “*deberes*” no solo para acompañar el acceso a un empleo digno, sino a la prohibición de despidos injustificados, e incluso en el establecimiento de un recurso judicial efectivo que lo califique.²¹⁶

Esta forma de entender al derecho del trabajo es la que permeó en buena medida al Constituyente en el 2017, puesto que para el diseño de este concepto fue necesario nutrirlo de una visión holística que enlazara no solo la garantía para la obtención de un empleo como tal, sino el establecimiento de condiciones mínimas (dignas) en el mismo, así como la necesaria apertura de puertas para poder dirimir las controversias que se presenten durante el proceso que dure la relación subordinada.

En esa medida, en la Carta Magna se tiene la configuración de una verdadera etapa conciliatoria prejudicial y de asistencia obligatoria, que se desarrollará en una sola audiencia —las subsecuentes a voluntad de las partes—, en la que los convenios adquirirán la condición de cosa juzgada. Estamos en presencia de una revolucionaria forma de encarar la resolución de conflictos laborales, puesto que los mecanismos

²¹⁶ Vid., Caso *Lagos del Campo vs. Perú*, sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 31 de julio de 2017, párrafo 141, consultable en: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf. Consultado al 12 de julio de 2020, párrafo 149. Aludió expresamente a las “*obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traduce en principio en los siguientes deberes...*”.

alternativos para la solución de controversias, a través de la conciliación, buscan la cohesión social, es decir, deconstruir la cultura del litigio, incorporando en su lugar la posibilidad de que las partes realmente escuchen sus respectivas demandas. Ante ese panorama, es claro que no se está en presencia de la actividad que se llevaba a cabo en las juntas de conciliación, donde bastaba el exhorto a las partes para llegar a un “arreglo”, sino que ahora estamos en presencia de toda una infraestructura que logró amalgamar teoría y práctica en pro de la construcción de relaciones más sanas entre empleadores y trabajadores.

Ahora bien, por cuanto ve a los derechos de tipo colectivo, en la Constitución se tienen normas que pretenden conformar verdaderos derechos colectivos, mediante garantías que tienen como objetivo materializar y hacer efectiva la libertad sindical y la libre contratación colectiva, sea con base en restricciones al propio poder público o a los particulares, o bien como acciones positivas a cargo del Estado, como antes se expuso.

Esta nueva concepción normativa se encuentra contenida en el referido artículo 123, apartado A, fracciones XIII, XIX, XX, XXII *Bis*, y XXXI de la CPEUM, que en su conjunto pretenden una nueva visión en el sindicalismo en México. Sus detalles, en forma genérica, son los siguientes:

- a) **La representatividad de los trabajadores al momento de obtener la celebración de un contrato de trabajo, en específico lo relacionado con el emplazamiento a huelga (fracción XVIII, segundo párrafo).** Constituye un aseguramiento individual y colectivo que fomenta la libertad sindical y la representación de la voluntad de los trabajadores, al asegurar que la suscripción de los contratos colectivos iniciales emanen de la expresión directa de los intereses de los trabajadores. A la vez, busca proteger a los patrones en contra de los actos de extorsión por la firma de un CCT, sean por los membretes sindicales o los sindicatos semicubiertos, a los que nos referimos anteriormente.

Con motivo de la simulación en esos procedimientos de suscripción de acuerdos colectivos, como se explicó detalladamente, en los cuales se

presenta la extorsión de las empresas bajo la amenaza de una huelga, se previó desde la Constitución la necesidad de que realmente esos trámites surgieran directamente de la voluntad de la organización sindical, y no de simples membretes. En ese sentido, se convierte en una obligación impuesta a las autoridades públicas, para que exijan dicha representación a las organizaciones sindicales que pretenden realizar alguna actuación vinculada con la suscripción de un contrato inicial. Correlativamente implica la abstención para que no se fomenten las prácticas de simulación que persistieron por años en el mundo sindical en nuestro país.

Esa exigencia implica un elemento de legitimidad procesal –y de libertad sindical–, para ejercitar ante los tribunales el derecho de huelga para la firma de un contrato colectivo de trabajo inicial por los verdaderos representantes de los trabajadores. Mantiene, además, una íntima vinculación con la diversa fracción XXII *bis* del mismo artículo 123 Constitucional, apartado A, donde se exige el mismo elemento para la revisión de los CCT.

- b) El trámite a seguir en las huelgas y paros (fracciones XVIII, primer párrafo, y XIX), constituye el deber de abstenerse de impedir el ejercicio de un derecho sindical por los tribunales laborales, cuando se reúnan los requisitos tasados legalmente.** Implica un ajuste en la denominación del órgano jurisdiccional que debía recibir el trámite de aviso en la suspensión de servicios públicos con diez días de anticipación (en caso de huelgas), así como la aprobación de los paros lícitos. Antes se hacía referencia a las Juntas, mientras que ahora a los tribunales laborales. Esto parecía un elemento de actualización en la nomenclatura; sin embargo, representó una cuestión que posteriormente marcaría una interpretación en los procedimientos de los conflictos colectivos.

A la postre, ese ajuste constitucional fue determinante para establecer, en una interpretación funcional de dichas disposiciones, que en el tema de derechos colectivos los trámites deberían ser directamente ante los tribunales laborales, y no ventilar alguna actuación dentro de la conciliación prejudicial obligatoria. Se explicó que no podía entenderse de otra forma que se exigiera que en las reglas de aviso para una huelga se acudiera directamente a los nuevos órganos impartidores de justicia, y no a los centros de conciliación de forma previa. Esta importante postura vino a echar por tierra la idea de que todos los conflictos laborales, tanto individuales como colectivos, tuvieran que pasar por el tamiz de la conciliación prejudicial obligatoria.

- c) La regulación en competencia federal de los temas relacionados con el registro sindical, la firma y el depósito de contratos colectivos de trabajo, así como las tareas administrativas relacionadas (fracción XX, párrafo cuarto y XXXI, inciso c), numeral 1).** Implican deberes que asume el poder público para asegurar el ejercicio de los derechos de libertad sindical y libre contratación colectiva, en un nivel exclusivo de competencia federal.

Desde hacía tiempo se pretendía excluir del conocimiento de los temas relacionados con la vida sindical a las juntas locales de conciliación, dada la falta de independencia y autonomía vigente en ellas. La idea de contar con una entidad federal independiente que se encargara de los temas de registro de sindicatos y el depósito de los contratos colectivos permeaba en el ambiente.

En la exposición de motivos no existió referencia alguna para ubicar la figura o institución similar para dicha materia registral; simplemente se aludió a la necesidad de asegurar las cuestiones sindicales en un organismo descentralizado con autonomía, personalidad jurídica y patrimonio propio.

Sin embargo, la idea de crear un registro de organizaciones sindicales y contratos colectivos representaba una antigua aspiración. Por lo menos desde el 2002, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) planteó la creación de un Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, como un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, facultado para operar nacionalmente el registro de sindicatos y contratos colectivos, así como para decidir en los conflictos de titularidad de dichos contratos. La finalidad de esa entidad se centraba en *“cerrar el paso a la generalizada corrupción y simulación en el mundo sindical”*.²¹⁷

- d) **Reglas y contenido del derecho de la libertad sindical y libertad de contratación colectiva, mediante la garantía del uso de dos garantías de los legítimos representantes de trabajadores y patrones (fracción XXII Bis).** Esas finalidades se logran, en primer término, en la garantía del uso del voto personal, libre y secreto en la toma de las decisiones más importantes de los sindicatos, como lo son: la elección de sus dirigentes, la solución de los conflictos de titularidad, y la solicitud de firma de contrato colectivo de trabajo. En segundo lugar, en la representatividad de las organizaciones sindicales, así como en los elementos de actuación estatal para que exista certeza en la firma, registro y depósito de los acuerdos colectivos.

Se convierten ambos aspectos en obligaciones constitucionales impuestas a los poderes públicos para que aseguren las formas que el legislador constitucional previó como elementos básicos para la libertad sindical y libre contratación. De la misma manera, son elementos

²¹⁷ Vid., Narcia, Eugenio, “Registro Público de Sindicatos y Contratos Colectivos de Trabajo”, Bouzas Ortiz, José Alfonso (coord.), *La reforma laboral que necesitamos ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?*, op cit., pp. 185-194. El autor confronta temáticamente las iniciativas existentes en 2004, cuando se discutía el “Proyecto Abascal” de reforma laboral, durante el gobierno del presidente Vicente Fox. En una interesante conclusión, se señala: *“Su existencia (del referido Registro) no debe entenderse exclusivamente como un signo de transparencia sino también como una necesidad para el ejercicio de la libertad sindical y el derecho a la contratación legítima”*. En el mismo sentido, vid., Barba García, Héctor, “Objetivos del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, en Propuestas para una reforma laboral democrática, en Bouzas Ortiz, Alfonso (coord.), *Propuestas para una reforma laboral democrática*, México, UNAM, Grupo parlamentario del PRD, Cámara de Diputados, Congreso de la Unión, LX Legislatura, 2007, pp. 115 a 126.

impuestos a los particulares —en tanto entes sociales— para que en su actuar y toma de decisiones garanticen esas formas de materializar los derechos fundamentales en cita, con la finalidad de formalizar la libertad sindical individual.

Dentro de la nueva configuración de derechos laborales —que de acuerdo a lo que hemos planteado, abarca dos rubros, el individual y el colectivo—, se ha partido de la enorme tarea que representa obtener una definición de estos, la cual tiende a expandirse, así como encontrar diversas fuentes para su final obtención. Para tal efecto, devienen como fuentes constantes para su debido entendimiento.

En resumen, el contenido de todas estas nuevas disposiciones constitucionales, desde el punto de vista de derechos fundamentales sociales, procuran cambiar la realidad sindical del país. Tienen como objetivo hacer efectivos los derechos colectivos de libertad sindical y libre contratación colectiva, mediante la previsión de inusitadas figuras para nuestro sistema jurídico. Equilibrar y lograr el derecho a la igualdad material, así como encontrar elementos de una mayor dignidad en el ejercicio de derechos colectivos e individuales, tanto para los trabajadores, como para los patrones, debe ser la orientación para su mejor entendimiento.

El respeto y vigencia de esas novedosas formas de regular los temas colectivos, representa la respuesta legislativa que pretendió cambiar una realidad que no permitía la materialización de un auténtico sindicalismo que buscara verdaderamente mejoras para los trabajadores. La aspiración actual es que esta reforma no quede como un intento fallido similar a otras tantas reformas que han acontecido en el país. Hacerla efectiva a través de la puesta en práctica de acciones y políticas públicas efectivas, se convierte en el reto para todos los involucrados en el mundo laboral mexicano.

En ese sentido, la plena efectividad de los derechos fundamentales en materia laboral, únicamente se puede garantizar a través de la creación de órganos jurisdiccionales independientes y autónomos; cuya eficacia será el mejor salvoconducto para que el derecho del trabajo pueda realmente cobrar un nuevo rostro en pro de los trabajadores, empleadores y sindicatos.

II.3. La reforma secundaria y el proceso legislativo que se siguió en la configuración del nuevo sistema

El análisis de algunos elementos presentes en el proceso conformador de la legislación laboral, nos permitirá encontrar detalles que dieron pauta a la creación del nuevo sistema de justicia laboral. Esto nos acercará de mejor medida a sus elementos genéricos y aspectos particulares.

Frente a las situaciones advertidas en la reforma constitucional, la conformación de la legislación secundaria debía convertirse en la oportunidad histórica del Estado mexicano para reivindicar la falta de acceso a la justicia efectiva de los trabajadores, así como la corrección en la simulación del ejercicio de derechos fundamentales colectivos, tales como la democracia y libertad sindical, así como la libre contratación colectiva. Recordemos que tal reforma a la Carta Magna transitó de ser una gran sorpresa para todos los sectores involucrados, a constituir una incomodidad para el poder Ejecutivo federal por la pérdida del objetivo comercial como motivo del cambio en la hegemonía internacional.

En la construcción de la legislación secundaria, publicada de forma simbólica el 1° de mayo de 2019, existieron múltiples factores que delinearon sus extremos. Ciertamente, el legislador secundario tenía una tarea complicada, pues se encontraba frente a un escenario político y económico nunca antes vivido en el país. Por primera vez en la historia, el candidato del partido de izquierda había obtenido el triunfo y, con él, toda una serie de promesas de campaña que debían cumplirse. El escenario político y de integración del Congreso de la Unión también tenía una constitución mayoritaria del partido MORENA, lo cual favoreció a la aprobación de la propuesta de reforma de la ley secundaria, que también fue propuesta por dicho partido político, que transitó sin cambios en los general y en los particular.²¹⁸

²¹⁸ La Cámara de Diputados aprobó la reforma con 258 votos a favor, 67 en contra y 18 abstenciones. Con la finalidad de corroborar lo anterior, se sugiere consultar el siguiente enlace: https://twitter.com/Mx_Diputados/status/1116523818531610625. Recuperado el 20 de agosto de 2021. Por lo que hace a su aprobación en la Cámara de Senadores, se sugiera consultar el siguiente enlace: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/44721-aprobada-sin-cambios-la-reforma-laboral.html>. Recuperado el 20 de agosto de 2021.

En síntesis, la estructura legislativa de la nueva LFT pasó por el impulso y diseño de dos gobiernos federales representados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Además, en el proceso de edificación normativa, se tuvieron dos legislaturas federales diversas, e igual número de presidencias en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.²¹⁹

En consecuencia, el reto para la legislatura secundaria no era menor, pues la reforma constitucional, por un lado, contenía fórmulas novedosas en materia de libertad sindical y contratación colectiva y, por el otro, mantenía algunas bases para configurar las formas procesales del procedimiento.

En ese proceso transcurrieron más de dos años para que se diseñara el nuevo modelo procesal en materia laboral y se atendiera lo dispuesto por el constituyente de 2017. El objetivo era materializar de manera ordenada y sistematizada la forma en la que ahora se concibe el derecho procesal laboral, integrando principios basados en estándares internacionales y en la nueva concepción de los juicios en México.

En términos generales, el contexto que ahora conforma ese sistema procesal tuvo que atender los siguientes aspectos: i) una conciliación previa y obligatoria en órganos administrativos; ii) un modelo de justicia laboral que implica procedimientos laborales que serán resueltos por el Poder Judicial, local y federal, según la materia; y, iii) garantías constitucionales e institucionales que aseguren la libertad sindical, representatividad de los sindicatos y sus trabajadores, así como la contratación colectiva.

Con las precisiones anteriores, es posible entender los dos momentos en la conformación de la legislación secundaria. Una primera etapa comprendió desde la culminación del proceso de expedición de la reforma constitucional, hasta la terminación del último periodo de la legislatura anterior (LXIII Legislatura). Por cuanto hace a la segunda, se presentó desde la conformación de un grupo de trabajo de análisis de los

²¹⁹ Basta recordar que la iniciativa de reforma constitucional fue del entonces presidente Enrique Peña Nieto. Al respecto, *vid.*, el Dictamen de las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales; de Justicia; de Trabajo y Previsión Social, y de Estudios Legislativos, Segunda, sobre la iniciativa de Decreto por el que se Reforman y Adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en Materia de Justicia Laboral, consultable en: http://www.senado.gob.mx/comisiones/puntos_constitucionales/docs/Temas/JCL_dictamen.pdf

contenidos constitucionales, culminando con la emisión del decreto de 1° de mayo de 2019.

A. Primer periodo de conformación de la reforma legal. Este periodo se caracterizó por una gran incertidumbre en la transición de la reforma constitucional a la legislación secundaria. Dada la pérdida del sentido comercial e internacional que se desarrolló con el impulso a la reforma constitucional, existió cierta omisión en materializar los compromisos legislativos asumidos en los propios artículos transitorios del decreto de reforma constitucional.²²⁰ Así, el 7 de diciembre de 2017 fue presentada una iniciativa por parte de los senadores Tereso Medina Ramírez (miembro de la CTM) e Isaías González Cuevas (miembro de la CROC) integrantes de la LXIII Legislatura (2015-2018),²²¹ del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, en la Cámara de Senadores. Las reacciones no se hicieron esperar, sobre todo las de oposición a dicha iniciativa. La oposición más importante se centró en la falta de materialización de los postulados sobre la democracia y libertad sindical, dada la grave omisión de consulta al sindicalismo independiente. Pocos se ocuparon, por cierto, de la trascendencia del procedimiento jurisdiccional que se pretendía regular.

Terminado el periodo de sesiones de diciembre de 2017, sin el consenso, ni la fuerza para su aprobación, las expectativas se centraron en el siguiente periodo legislativo, el cual empezó el 1° de

²²⁰ La reforma constitucional de 2017 estuvo soportada por 6 artículos transitorios que establecieron los pasos a seguir en la construcción de un sistema laboral que tuviera plena vigencia. Dentro de estos, destaca el segundo, puesto que estableció de manera clara que el Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas debían realizar las adecuaciones legislativas correspondientes para dar cumplimiento al contenido del Decreto, dentro del año siguiente a la entrada en vigor del mismo, es decir, en el 2019; circunstancia que a todas luces no fue cumplida. Con la finalidad de abundar en el tema, se sugiere consultar el siguiente enlace: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017. Recuperado el 16 de junio de 2021.

²²¹ El 07 de diciembre de 2017 se presentó la *Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se expide la Ley del Instituto Federal de Conciliación y Registro Laborales; y se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de Entidades Paraestatales; de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; de la Ley del Seguro Social y de La Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en materia de Justicia Laboral*, dicha propuesta se centró en tres ejes rectores modificadores del sistema de justicia laboral: 1) la instancia conciliatoria prejudicial y obligatoria; 2) impartición de justicia laboral por órganos del Poder Judicial Federal o de los poderes judiciales locales; y, 3) la creación de un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, encargado del registro de todos los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales de composición tripartita. Su contenido puede verse en: https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/77776. Recuperado el 13 de marzo de 2020.

febrero de 2018. La idea era aprobar la iniciativa en ese periodo de sesiones –el último– del sexenio pasado. Las opiniones críticas se mantenían,²²² presentándose al efecto, acontecimientos que minaron la intención de apresurar los trámites.²²³ Entre otros, el senador Alejandro Encinas,²²⁴ estructuró una iniciativa de ley, como un intento de contrapeso a la propuesta de los senadores Tereso Medina e Isaías González, comprendiendo los tres ejes de la reforma constitucional, pero otorgando mayor protección a la clase trabajadora.

Ante la debacle que se avecinaba para el gobierno del presidente Enrique Peña Nieto, existieron anuncios de un periodo extraordinario de sesiones para atender exclusivamente el tema laboral, así como la realización de foros de trabajo en diversas ciudades del país. Ambos, a la postre, nunca se realizaron.²²⁵

En añadidura, el ambiente se complicó porque en las negociaciones del T-MEC, se comenzó a señalar la urgencia del Gobierno de Estados Unidos para que se materializara la libertad y democracia sindical, así

²²² Diversos críticos tanto académicos, legisladores y abogados laboristas, expresaban que la iniciativa del Partido Revolucionario Institucional, violaba los derechos de los trabajadores y que era evidente la pluma de los despachos de empresa en su redacción. La mayoría de las expresiones de rechazo a la iniciativa se desplegaban en medios de comunicación, *vid.*, Pineda Nava, Ezequiel, "Reforma Laboral, viola los derechos humanos: especialista", en <https://www.elsoldemexico.com.mx/mexico/reforma-laboral-violalos-derechos-humanos-especialista-1025987.html>; Sánchez Castañeda, Alfredo, "Una reforma laboral lamentable", en <https://www.eluniversal.com.mx/alfredo-sanchez-castaneda/una-reforma-laboral-lamentable>; Muñoz Ríos, Patricia, "La reforma laboral, una afrenta al sector obrero: Steelworkers", en <https://www.jornada.com.mx/2018/04/05/politica/018n1pol>; Alcalde Justiniani, Arturo, "¿Agoniza la reforma laboral?", en <https://www.jornada.com.mx/2018/04/14/opinion/018a1pol>; López Serrano, Erick, "Los errores de la reforma laboral pendiente I/II", en <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/?p=7731>. Recuperado el 25 de noviembre de 2021.

²²³ El 17 de febrero de 2018, el Senador Miguel Ángel Chico Herrera, quien también se desempeñaba como Presidente de la Comisión de Trabajo en el Senado, anunció su renuncia al Partido Revolucionario Institucional, tras 40 años de militancia, para sumarse al proyecto político de MORENA. *Vid.*, <https://www.elsoldemexico.com.mx/mexico/politica/miguel-angel-chico-herrera-renuncia-al-pri-para-sumarse-a-morena-1009920.html>; <https://www.excelsior.com.mx/nacional/2018/02/17/1220993>; <https://www.eluniversal.com.mx/tag/renuncia-del-senador-miguel-angel-chico-herrera-al-pri>. Recuperado el 25 de noviembre de 2021.

²²⁴ El miércoles 25 de abril de 2018, el senador Alejandro Encinas Rodríguez, presentó la "Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo", *vid.*, https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/3/2018-04-25-1/assets/documentos/Ini_Encinas_LFT.pdf. Recuperado el 25 de noviembre de 2021.

²²⁵ Al respecto, en la XLIII Legislatura del Senado de la República, se redactó la *Convocatoria para la celebración de audiencias públicas en relación con la Reforma en Materia de Justicia Laboral*. Las audiencias estarían a cargo de la Comisión de Trabajo y Previsión Social y se tenía proyectado que se realizaran en junio y julio de 2018. Dicho ejercicio tenía como finalidad, que los sectores obrero, patronal, gobierno, academia y sociedad civil, expusieran puntos de vista y sugerencias relacionadas con los temas de la reforma constitucional de 2017. Para ello, el Senado había publicado en su página de internet, el anteproyecto de dictamen en materia de justicia laboral, a fin de que los participantes estuvieran en aptitud de realizar observaciones y plantear propuestas y con ello, enriquecer el trabajo legislativo. No obstante, como ya se ha mencionado, esto sólo constituyó un proyecto que ya no fue difundido para su realización.

como la libre contratación colectiva. En ese sentido, se tuvieron tensas negociaciones, sobre todo entre México y ese país del norte. De forma concreta, se puso en la mesa la condición de que hubiera una reforma legal que garantizara mejores condiciones de trabajo en México, con la intención de generar un verdadero estándar de competitividad para la contratación de los trabajadores de ambos países. Asimismo, fueron enfáticos en lograr la materialización de la libertad, democracia sindical y libre contratación colectiva, como condicionantes para la ratificación del tratado por Estados Unidos.²²⁶

B. Segundo periodo de conformación de la reforma legal. Este periodo de configuración normativa se dio ante el vacío legal y de poder que recubría los últimos meses del gobierno del presidente Peña Nieto. Fue así como un grupo de laboristas comenzaron trabajos informales para dar continuidad a la reforma constitucional, y así preparar un anteproyecto de iniciativa de Ley Federal del Trabajo.

El grupo de trabajo comenzó sus sesiones el 24 de mayo de 2018, en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, con base en la convocatoria de la entonces presidenta, licenciada Margarita Darlene Rojas Olvera. Se caracterizó por su pluralidad, ya que estaban presentes abogados de despachos patronales, así como de trabajadores. Había investigadores, asesores y representantes de sindicatos. También se encontraban participando funcionarios jurisdiccionales laborales, así como miembros del Poder Judicial de la Federación.²²⁷

²²⁶ En ese sentido, pueden analizarse las notas de prensa siguientes: <https://www.reporteindigo.com/reporte/reforma-laboral-el-paso-necesario-presiona-eu-aprobacion-para-ratificar-tmec/>; <https://expansion.mx/economia/2019/04/04/amlo-pide-aprobar-reforma-laboral-acordada-en-el-t-mec>; <https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/victor-piz/tmec-el-riesgo-de-reabrir-la-negociacion>; <https://www.elimparcial.com/tijuana/columnas/La-nueva-reforma-laboral-y-los-sindicatos-20190522-0015.html>. Consultados el 19 de marzo de 2020.

²²⁷ En la primera mesa del grupo de trabajo participaron, entre otros, Arturo Alcalde Justiniani, abogado laborista; Margarita Darlene Rojas Olvera, Presidenta de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México; Alfonso Bouzas Ortiz, Académico del IIE-UNAM, Carolina Ortiz Porras, al momento Procuradora de la Defensa del Trabajo; Héctor Barba García, abogado sindicalista; Manuel Fuentes Muñiz, abogado postulante; Lorenzo de Jesús Roel Hernández, abogado y presidente de la Comisión Laboral de COPARMEX; Roberto Colín Piana, abogado postulante; Héctor Arturo Mercado López, Magistrado de Circuito del PJF; Constancio

Fueron en total once sesiones de trabajo que culminaron con el desarrollo de las líneas generales que debía mantener la nueva legislación laboral.²²⁸ Ese ejercicio de discusión y propuesta transitó la campaña presidencial, la propia elección y el gobierno de transición. Gran valía mantiene su trabajo, pues logró conjuntar visiones y posturas en torno al desarrollo de una legislación que generó grandes expectativas.

Las conclusiones aportadas en ese grupo plural comenzaron a plasmarse en un anteproyecto de legislación. Fue encabezado por el licenciado Alfredo Domínguez Marrufo —posteriormente, titular del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral— y se nutrió de aportaciones de diversos sectores que vieron la posibilidad de contribuir más formalmente en la confección de la ley.

Finalmente, el contenido del anteproyecto lo hizo suyo el diputado Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo, presentándose en la Cámara de Diputados el 21 de diciembre de 2018.²²⁹ Es importante señalar que la referida iniciativa no fue la única, pues también se exhibieron otras 4 iniciativas: i) la del grupo parlamentario de MORENA,²³⁰ ii) la del Diputado Francisco Javier Ramírez Navarrete,²³¹ iii) la propuesta por los Senadores del Grupo Parlamentario del PRI;²³² y, iv) la iniciativa del

Carrasco Daza, en ese momento Director de la Unidad de Enlace con los Poderes de la Unión de la SCJN; y, el entonces Titular de la Unidad para la Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral del CJF, Sergio Javier Molina Martínez.

²²⁸ Las líneas generales que fueron producto de esas reuniones del grupo de trabajo no fueron publicadas. Existieron solamente documentos internos de trabajo.

²²⁹ Iniciativa que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a cargo del Diputado Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo, del Grupo Parlamentario del PES, *vid.*, http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2018/12/asun_3801574_20181221_1548458420.pdf

²³⁰ El 3 de enero de 2019, se presentó la iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en nombre del Grupo Parlamentario de Morena, que formalizó la originalmente presentada el 21 de diciembre de 2018, por parte del entonces diputado Mario Delgado. *Vid.*, <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/64/2019/ene/20190103-II.html#Iniciativa1>. Recuperado el 25 de noviembre de 2021.

²³¹ Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de las Leyes de Amparo, Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y Federal del Trabajo; y Expide La Ley General de Centros de Conciliación, suscrita por el Diputado Francisco Javier Ramírez Navarrete, del Grupo Parlamentario de Morena, *vid.*, <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Audiencia-Publica-Reforma-Laboral/Iniciativas>.

²³² Iniciativa que Expide la Ley del Instituto Federal de Conciliación y Registro Laborales; y reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo, Federal de las Entidades Paraestatales, Orgánica de la Administración Pública Federal, Orgánica del Poder Judicial de la Federación, del Seguro Social, y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los

Diputado Fernando Luis Manzanilla Prieto.²³³

El proceso legislativo transcurrió del 1 de marzo al 30 de abril de 2019, cuando la Cámara de Senadores, en su mayoría, aprobó en lo general y en lo particular la propuesta apoyada por la STPS. La publicación de decreto respectivo ocurrió el 1° de mayo de 2019, la cual se celebró con una comida en Palacio Nacional, con la presencia de diversos Secretarios de Estado, líderes sindicales y políticos.²³⁴

II.4. Principales rasgos contenidos en la reforma laboral

Describir el conjunto de las renovadas reglas que conforman la justicia laboral pareciera una labor compleja. Recordemos que el legislador ordinario optó por modificar y ajustar grandes apartados de la LFT, siendo en total 555 los artículos que sufrieron alguna modificación o creación, más los artículos transitorios.

Ante tales ajustes, lo mejor hubiera sido construir dos ordenamientos —mejor estructurados y sistematizados—, que mostraran claramente el contenido de la reforma. Para ello, podría haberse emitido una ley de los derechos laborales y otra de los procedimientos aplicables, tanto en sede administrativa (incluida la registral), como en sede jurisdiccional.²³⁵

Trabajadores, suscrita por Senadores del Grupo Parlamentario del PRI, *vid.*, <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Audiencia-Publica-Reforma-Laboral/Iniciativas>. Recuperado el 25 de noviembre de 2021.

²³³ Iniciativa que Expide la Ley del Instituto Federal de Conciliación y Registro Laborales; y reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo, Federal de las Entidades Paraestatales, Orgánica de la Administración Pública Federal, y Orgánica del Poder Judicial de La Federación, en Materia de Justicia Laboral, a cargo del Diputado Fernando Luis Manzanilla Prieto, del Grupo Parlamentario del PES, *vid.*, <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Audiencia-Publica-Reforma-Laboral/Iniciativas>. Recuperado el 25 de noviembre de 2021.

²³⁴ La reforma publicada en el DOF el 1° de mayo de 2019, fue considerada como uno de los grandes logros de reivindicación de los derechos de los trabajadores obtenidos por el primer gobierno de izquierda mexicano, que además había sido parte de las promesas de campaña del candidato presidencial de MORENA. Así lo reportó grandemente la prensa en su momento. Al respecto, *vid.*, <https://www.proceso.com.mx/581893/reforma-laboral-es-una-conquista-para-los-trabajadores-defensores-sindicales>; <https://www.proceso.com.mx/582098/publican-reformas-a-la-ley-federal-del-trabajo-entran-en-vigor-manana>; <https://noticieros.televisa.com/ultimas-noticias/amlo-1-mayo-reforma-laboral-diario-oficial/>. Recuperado el 25 de noviembre de 2021.

²³⁵ De forma por demás interesante, existen posturas alrededor de la unificación de leyes, las cuales aspiran por contener en un mismo ordenamiento jurídico, todo el contenido de la materia. *Vid.*, Fairén Guillén, Víctor, *Problemas actuales de derecho procesal. La defensa, la unificación, la complejidad*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1992, pp. 69-127. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/486/3.pdf>. Recuperado el 28 de julio de 2021. También puede consultarse la siguiente obra: Fernández Rozas, José Carlos, *Los procesos de unificación internacional del derecho privado: técnicas jurídicas y valoración de resultados*, en García Collantes, J.M., (ed.) Seminario organizado por el Consejo General del Notariado, Madrid, Civitas, 1999, pp. 17-44. Disponible para su consulta en: https://eprints.ucm.es/id/eprint/9311/1/LOS_PROCESOS_DE_UNIFICACION_DEL_DERECHO_PRIVADO.pdf. Recuperado el 28 de julio de 2021.

Ese ideal no sucedió, con lo que se perdió una oportunidad histórica de seccionar sistemáticamente los nuevos apartados. Ahora, como se indicó, se tienen ajustes en derechos sustantivos, individuales y colectivos, así como un vuelco al contexto procesal, lo que incluye los puntos transitorios.

Por ende, ante las numerosas modificaciones y adiciones que recibió la LFT, preferimos, en lugar de un simple listado enunciativo, señalar temáticamente sus principales puntos, siendo estos los siguientes: i) conciliación; ii) procesos jurisdiccionales; iii) nuevo derecho colectivo; iv) defensa pública; y, v) disposiciones transitorias.

En cada uno de esos rubros se centran los cambios que le dan a la reforma un giro total en la manera de entender al mundo del trabajo. Su agrupación temática seguramente facilitará la asimilación de sus contenidos, al tenor del diseño pretendido por el Constituyente en el 2017, así como por el legislador ordinario en 2019. Sus rasgos principales se mencionarán a continuación.

II.4.1. La conciliación. Elementos de la etapa prejudicial y dentro del proceso

Para introducirnos en la nueva realidad laboral a la que nos enfrentamos, debemos analizar la regulación que contempla las modalidades de la conciliación en el nuevo sistema. Según explicamos en su momento, como parte de los nuevos derechos fundamentales se pretende materializar el acceso efectivo a la impartición de justicia laboral. Ese nuevo derecho se basa, a su vez, en dos ejes esenciales: i) la existencia de una etapa conciliatoria previa, obligatoria y de naturaleza administrativa, a cargo de un órgano descentralizado creado para ese efecto; y, ii) la vigencia de una etapa jurisdiccional a cargo del Poder Judicial, ya sea en el ámbito federal o local, según la competencia.

En ese esquema, a propósito de la ordenación por ejes esenciales, es básico replantear la función conciliatoria y fortalecerla como una vía real para resolver los conflictos laborales. Se entiende no solamente para despresurizar la carga de trabajo,

que por sí misma resultaría relevante, sino para fomentar la cohesión social.²³⁶ Esta verdadera reingeniería debe ser concebida en la etapa prejudicial de carácter obligatorio, en los centros creados *ex profeso*,²³⁷ así como en la fase judicial, una vez que las diferencias laborales se encuentren tramitadas ante los tribunales.²³⁸ El derecho fundamental de tutela jurídica no debe referenciarse exclusivamente a la intervención de tribunales, donde adquieren la titularidad plena, sino que actualmente el país se ve abierto a la construcción de un sistema “multipuertas”²³⁹, donde las partes cuentan con opciones idóneas para la resolución de sus conflictos.

En ese contexto, se destaca a la conciliación como un mecanismo alternativo de solución de conflictos,²⁴⁰ idóneo para hacerle frente a las controversias en materia de trabajo. Debido a la estructura conceptual de la cual se compone, ese mecanismo facilita el análisis de cada una de las problemáticas laborales a las cuales se verá expuesto el conciliador o juzgador, lo cual le permite en cada una de ellas edificar una visión integral

²³⁶ Vid., Carretero Morales, Emiliano, “La necesidad de cambios en los modelos de solución de conflictos. Las ventajas de los MASC”, Soletto Muñoz, Helena (dir.), Emiliano Carretero Morales y Cristina Ruiz López (coords.), *Mediación y resolución de conflictos, técnicas y ámbitos*, 3ª. ed., Madrid, Tecnos, 2017, pp. 98-115.

²³⁷ En el ámbito federal estarán a cargo de un organismo descentralizado denominado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, al que, además, le corresponderá el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados. A nivel local, serán centros de conciliación. Así lo dispone el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XX. Importa mencionar que esos centros *de conciliación, federal o local*, mantienen con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Esos centros se regirán bajo los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

²³⁸ Se dejó de manifiesto que en los litigios formalmente establecidos, la conciliación deberá promoverse en todo momento por el juzgador laboral. En la LFT se regula de la forma siguiente: “Artículo 873-K.- *Contra las resoluciones pronunciadas en el procedimiento ordinario laboral, no procederá recurso alguno, salvo el recurso de reconsideración contra los actos del secretario instructor establecido en el artículo 871, de esta Ley. No obstante, ya sea de oficio o a petición de parte, el juez podrá subsanar las omisiones o errores en que hubiere incurrido, o bien podrá precisar algún punto, hasta antes de dictar sentencia; asimismo, podrá aclarar ésta una vez que se haya emitido. - - - Atendiendo a la naturaleza y fines del derecho laboral, el juez deberá asumir un desempeño proactivo, en el que impulse permanentemente el procedimiento, evitando que las deficiencias o inconsistencias formales cometidas durante su desarrollo trasciendan en perjuicio de las partes provocando su dilación a futuro, por lo que de advertirlas podrá subsanarlas. En todo momento se fomentará la conciliación como la vía privilegiada para la solución del conflicto.*”

²³⁹ Término utilizado en la “Conferencia Pound” de la *National Center for State Courts, Saint Paul, Minnesota*, sobre insatisfacción popular con la Administración de Justicia, pronunciada por el abogado Sander, F., en 1976, en la disertación *Varieties of Dispute Processing*. En el universo de los ADR’s “*Alternative Dispute Resolutions*”. Dicho coloquio tuvo gran relevancia en la manera en que son concebidos los MASC actualmente, en virtud de que se abordó la calidad de los sistemas de justicia y la necesidad de encontrar un método adecuado para la solución de conflictos; Sander, refirió la necesidad de tener una visión a futuro en la que no se tenga únicamente un tribunal, sino un centro de solución de controversias en el que se dirija al ciudadano al procedimiento más adecuado y óptimo para su tipo de controversia, al que denominó como <*multidoor courthouse*>. Vid. Soletto, Helena, “La conferencia Pound y la adecuación del método de resolución de conflictos”, *Revista de mediación*, 2017, vol. 10, número 1, consultable en: <https://revistademediacion.com/numeros/volumen-10-no-1/>. Recuperado el 28 de julio de 2021.

²⁴⁰ Existen autores que formulan una dura crítica a dicha justicia alternativa. Señalan que existe una tendencia a hablar de una “alternativa” a la jurisdicción, lo cual solamente es una “falsa analogía”. Al efecto, se indica: “*Si analizamos la mediación como método alternativo de solución de conflictos podemos advertir que no puede predicarse de esta supuesta alternativa ni el conjunto de características que informa el concepto de jurisdicción, ni tampoco cualquiera de ella individualmente consideradas... Se establece pues una falsa analogía cuando se habla de métodos alternativos de resolución de conflictos porque no existen elementos que permita establecer la necesaria identidad de razón entre éstos y la jurisdicción, y sí muchas diferencias que convergen en algo cualitativamente distinto a la jurisdicción, pero no alternativo.*” Cfr., Aliste Santos, Tomás Javier, *La motivación de las resoluciones judiciales*, Madrid, Marcial Pons, 2011, pp. 148 a 150.

y sistemática de las posibles soluciones que se pueden dar a los casos. Eso implica una participación activa de las partes, permitiendo en la mayoría de ocasiones que el marco jurídico, así como las situaciones fácticas, sean interiorizados.²⁴¹

En la LFT sobresale la obligatoriedad²⁴² como punto relevante. Por tanto, su cumplimiento se tendrá que colmar por los intervinientes en un conflicto laboral, ya sea ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, o bien ante sus homólogos en las entidades federativas, previo a la interposición de la demanda laboral, salvo las excepciones contempladas por el propio ordenamiento legal, las cuales serán mencionadas más adelante.

En el artículo 684-E de la referida LFT, se indican las reglas bajo las que se tramitará el procedimiento de conciliación. En un amplio resumen, se tienen las siguientes:

- a) Presentación de la solicitud de conciliación, bajo un sistema amplio que admite diversas modalidades o formas, destacando el uso de medios electrónicos para tal efecto;
- b) Recepción de tal solicitud por la autoridad, radicación y asignación de un buzón electrónico para recibir notificaciones, así como señalamiento de fecha y hora para la celebración de la audiencia de conciliación;
- c) Notificación a las partes con variantes específicas; sea conforme a reglas tasadas por la propia ley, o bien, una flexible y a cargo del trabajador;

²⁴¹ Una de las críticas vertidas por ese sistema desformalizado se basa en la imposibilidad de acceder a los tribunales, pese a que la propia Constitución reconoce el acceso de todos a los tribunales. Pero *“el Estado, en vez de remover los obstáculos que retrasan la obtención de la tutela judicial efectiva, fomenta la huida de la jurisdicción, cediendo terreno a métodos alternativos de solución de controversias que pueden... perpetuar las desigualdades en el acceso a la jurisdicción, convirtiéndose en una ‘jurisdicción de segunda clase’ o ‘justicia de oportunidades’...”*. Cfr., Aliste Santos, Tomás Javier, *La motivación de las resoluciones judiciales*, op., cit., p. 154.

²⁴² Esta obligatoriedad de acudir a la instancia administrativa –centro de conciliación– presupone contemplar sanciones para la parte que no acuda a las audiencias. Este requisito forzoso ha levantado grandes cuestionamientos en relación con el principio de voluntariedad que distingue a los medios autocompositivos; no obstante, la obligatoriedad radica en agotar la instancia, no en convenir forzosamente.

- d) Comparecencia de las partes a la audiencia de conciliación²⁴³, respecto de la cual se pueden presentar dos escenarios. El primero de ellos implica el acuerdo de las partes, lo cual culminará con la celebración de convenio. Al existir un cumplimiento inmediato de lo pactado, el conciliador procederá a dejar constancia respectiva. Finalmente, en el caso de no alcanzar un acuerdo, se expedirá la constancia de haber agotado la conciliación.

Como se advierte, transcurrido con éxito el procedimiento de conciliación y el correspondiente acuerdo entre las partes,²⁴⁴ se celebrará convenio por escrito ante el centro de conciliación, el cual adquirirá la condición de cosa juzgada y la calidad de un título para iniciar acciones ejecutivas, sin necesidad de que sea ratificado.²⁴⁵

Punto importante representan las excepciones a la conciliación prejudicial. Para su mejor comprensión debemos considerar que la obligatoriedad de la conciliación prejudicial se refiere a la necesidad procesal de agotar de forma forzosa el procedimiento de conciliación prejudicial ante el centro de conciliación competente, de forma previa a

²⁴³ Sin perjuicio de que pueda fijarse nueva fecha para conciliación, si las partes no logran convenir en una primera sesión. Así lo dispone la CPEUM, en su artículo 123, apartado A, fracción XX: "(...) *Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto.*". Por su parte, la LFT, en el artículo 684-E, fracción VIII, establece: "(...) *No obstante las partes de común acuerdo, podrán solicitar se fije nueva audiencia de conciliación, que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes.*"

²⁴⁴ El éxito de la conciliación radica también en lograr acuerdos sólidos; para ello, podemos tomar en cuenta que éstos deben ser: i) *sustanciales*, describen los intercambios tangibles específicos que serán resultado de las negociaciones; ii) *globales*, incluyen la resolución de todas cuestiones en disputa; iii) *permanentes*, resuelven todas las cuestiones en disputa, sin que sus efectos se limiten en el tiempo; iv) *definitivos*, incluyen todos los detalles en su forma definitiva; v) *incondicionales*, contemplan la terminación de la disputa sin el requisito de un desempeño condicional futuro; y, vi) *obligatorios*, las personas involucradas aceptan la obligación y la adhesión a los términos del arreglo, en la medida en que identifican las consecuencias en caso de que una parte no se adhiera a las reglas del proceso, *vid.*, Moore, Christopher, *El proceso de mediación. Métodos prácticos para la resolución de conflictos*, Buenos Aires, Granica, 1995, pp. 345-346, quien cita a Roger Fisher como el teórico que identificó estas variables.

²⁴⁵ La condición de cosa juzgada es concedida por la Carta Magna en el reformado artículo 123, apartado A, fracción XX, que establece "(...) *La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución*"; lo cual fue matizado y técnicamente mejor explicado en el citado artículo 684-E de la LFT, que establece: "*Una vez que se celebre el convenio ante los Centros de Conciliación, adquirirá la condición de cosa juzgada, teniendo la calidad de un título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación. Cualquiera de las partes podrá promover su cumplimiento mediante el procedimiento de ejecución de sentencia que establece esta Ley, ante el Tribunal competente, y XIV. Al celebrar convenio, las Autoridades Conciliadoras entregarán copia certificada del mismo para cada una de las partes, asimismo también se les entregará copia certificada de las actas donde conste el cumplimiento del convenio. (...) La Autoridad Conciliadora es responsable de que el convenio que se celebre cumpla con los requisitos y prestaciones que esta Ley establece, aplicables al caso concreto. Si las partes dan cumplimiento voluntario al convenio celebrado, certificará dicha circunstancia, dando fe de que el trabajador recibe completo y personalmente el pago pactado en el convenio. En caso de que las partes establezcan pagos diferidos, en una o más parcialidades a cubrir en fecha diversa a la celebración del convenio, deberá fijarse una pena convencional para el caso de incumplimiento, ésta consistirá en una cantidad no menor al salario diario del trabajador por cada día que transcurra sin que se dé cumplimiento cabal al convenio.*"

acudir ante el tribunal laboral. Se trata, en tal sentido, de un requisito de procedibilidad para accionar el aparato jurisdiccional.

A pesar de que la conciliación prejudicial es obligatoria desde la Constitución, el legislador secundario consideró necesario establecer excepciones a esta regla general en el contenido del artículo 685 *Ter* de la LFT.²⁴⁶ Dicho numeral se encuentra conformado por seis fracciones. Para facilitar su estudio podemos agrupar dichas excepciones a partir del objeto de derechos que pretenden ser tutelados de acuerdo con el orden público. Así, se tienen los siguientes: i) la protección de grupos vulnerables y derechos laborales fundamentales;²⁴⁷ y, ii) aquellos derechos derivados de la muerte del trabajador y de la seguridad social del régimen obligatorio.

Por cuanto se refiere al primer grupo, protección de grupos vulnerables y derechos laborales fundamentales, tenemos que la OIT ha establecido que los derechos laborales fundamentales constituyen cuatro categorías. Son las siguientes: a) libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; c) abolición del trabajo infantil; y, d) eliminación de todas las formas de discriminación en materia de empleo y ocupación.

En esa perspectiva, existe una alineación legal con esos contenidos, lo que permite englobarlo a partir del citado artículo 685 *Ter*, en las fracciones I, IV, V y VI. Es importante mencionar que todos los conflictos señalados fueron incluidos como excepción, con el principal objetivo de someter lo más pronto posible a las partes a la jurisdicción del juez; sin embargo, no se encuentra prohibido en algunos de estos supuestos acudir a la conciliación prejudicial.²⁴⁸ Siempre será potestad del trabajador

²⁴⁶ A dicha porción normativa, se le suma la controversia surgida entre juristas que afirman que no deberían existir dichas excepciones. Afirman que la Constitución, en su reformado artículo 123, no contempla que exista algún tipo de excepción para acudir a la conciliación prejudicial.

²⁴⁷ Que guarda relación con la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998, consultable en: <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>. Recuperado el 26 de febrero de 2020.

²⁴⁸ A pesar de que el contenido del artículo 685 *Ter*, dispone que en los casos de acoso sexual, discriminación o actos de violencia contra la parte trabajadora, se puede acudir a juicio, sin agotar la conciliación prejudicial, la propia ley contempla que frente a una solicitud de conciliación, la autoridad deberá tomar las medidas necesarias para no revictimizar a la parte trabajadora. En ese caso, la conciliación se llevará con el representante o el apoderado del patrón, evitando en todo momento que la presunta víctima se reúna o se encuentre en un mismo espacio con el presunto victimario. En consecuencia, es posible considerar que algunos casos de

optar por esta vía, salvo en los relativos a la titularidad de contratos colectivos o contratos ley.

Por cuanto al segundo grupo de derechos aludidos por la excepción a la conciliación, como lo son los derechos derivados de la muerte del trabajador y de la seguridad social del régimen obligatorio, se contemplan en las fracciones II y III del citado numeral 685 *Ter*. La materia de estas controversias no puede ser materia de negociación, toda vez que por su naturaleza es necesario la existencia de una determinación jurisdiccional que reconozca la existencia del derecho que subyace en la pretensión.

Finalmente, según se adelantó, la conciliación también está presente en la etapa judicial, aunque con enfoque diverso. No mantiene vinculación con una etapa procesal en particular; por el contrario, se pretende mantener la posibilidad de transigir siempre en el juicio, apoyada por una conducta proactiva que debe asumir el juzgador laboral como director del proceso.

Referente al primer elemento, en los diversos procedimientos de la LFT no se contempla una subetapa de conciliación determinada como acontecía en el modelo anterior. En todos los procedimientos se procuró una continuidad de audiencias sucesivas y concentradas, reducidas en algunos casos a una sola audiencia y, en otros, a dos audiencias.

En ese sentido, se suman ciertos retos para el juzgador laboral. Principalmente, es necesario tener cautela en no rebasar la línea delgada que separa el activismo judicial para lograr la comunicación con las partes, y la imparcialidad que debe mantener todo impartidor de justicia.

En resumen, ahora tenemos un nuevo entendimiento en las dinámicas de los conflictos laborales. Sin duda que la conciliación como preliminar del juicio nos llevará

excepción a la conciliación prejudicial no son absolutos, pues se permite que la parte trabajadora (víctima) pueda acudir al centro de conciliación, con las medidas de preservación indicadas.

algún tiempo asimilarlo, dato el ámbito cultural que ha rodeado al derecho procesal del trabajo.

II.4.2. Los procesos jurisdiccionales

La reforma a la instancia contenciosa pretende, por un lado, romper la inercia que mantenía la sectorización tripartita de los órganos impartidores de justicia laboral y, por la otra, materializar la tutela judicial efectiva, evitándose al efecto las dilaciones indebidas en la impartición de justicia.

Recordemos que el ingreso y permanencia de los funcionarios de las JCyA no provenía de un proceso legitimador ni de preparación. Por el contrario, representaban cuotas sectoriales que permitieron a los sindicatos corporativos mantener una de sus actividades fundamentales, que versaba sobre el control de las decisiones colectivas, con base en la nula libertad sindical y la abolición de cualquier forma de democracia sindical. Además, los presidentes de las juntas no accedían a sus encargos mediante procedimiento alguno, siendo que eran nombrados por los gobiernos federales y locales en turno.

Los procedimientos jurisdiccionales del trabajo se convirtieron en verdaderas industrias del litigio, derivado de la falta de una política pública dirigida a la modernización y fortalecimiento de los órganos encargados de resolver esos conflictos, ya fuera en temas individuales, colectivos o de seguridad social.

Recordemos que el diseño normativo de 1917 fijaba una meta clara que consistía en fomentar la democracia laboral,²⁴⁹ pero no el establecimiento de principios e instituciones a cargo de un tercero imparcial que con la debida técnica, tuviera la facultad para establecer criterios de verosimilitud entre los discursos imperantes.²⁵⁰

²⁴⁹ Vid., Alcalde Justiniani, Arturo, "Democracia y reforma laboral", en *Cuadernos fronterizos*, México, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Instituto de Ciencias Sociales y Administración, núm. 16 (5), pp. 5-7. Disponible para su consulta en: <https://revistas.uacj.mx/ojs/index.php/cuadfront/article/view/2591/2419>. Recuperado el 28 de julio de 2021. La democracia laboral puede contemplar rubros como: i) el relacionado con la estabilidad en el empleo; ii) salario; iii) igualdad de los trabajadores ante la ley; iv) democracia y autonomía sindical; v) contratación colectiva; vi) justicia laboral; y, vii) derechos humanos laborales.

²⁵⁰ Vid., Meléndez George, León M., *La unificación del sistema de justicia laboral*, op. cit., pp. 293-296. Múltiples son las hipótesis por medio de las cuales se crearon las juntas de conciliación y arbitraje, además de las ya referidas en el presente apartado, el autor en cita refiere que buena parte de la finalidad de concentrar la resolución de conflictos en la materia del trabajo, descansaba en la posibilidad de conciliar. Asimismo, lo que se fomenta es la equidad y justicia social como el fin del derecho.

En cuanto a la materialización de la tutela judicial efectiva y el consecuente combate a las dilaciones indebidas en la impartición de justicia, representa el ajuste que permite ceñirse a los diversos instrumentos internacionales que impulsan dicha visión. Como ejemplo de esta exigencia internacional para establecer garantías de transparencia, independencia, autonomía y celeridad en las instancias laborales, se tiene: i) Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (artículo 36); ii) Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (el artículo XVIII); iii) Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 8); iv) Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José; v) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 14.1).

Todos esos elementos se convierten en los estándares conforme a los cuales debe concebirse la administración de justicia laboral. Además, son los elementos básicos y consustanciales del Estado de derecho. Este debe tener como elemento la legalidad y, aplicado a la materia de trabajo, el componente esencial del trabajo decente. Calidad esta última que se convierte en el concepto moderno y aspiracional de todas las naciones.²⁵¹

Como lo explicamos anteriormente, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CoIDH) sostuvo que dentro de las obligaciones que los Estados deben adoptar, se encontraba la necesidad de garantizar el derecho a la estabilidad laboral, el cual se compone, entre otras medidas, de la creación de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de los derechos laborales.

Esas concepciones de la justicia laboral –y las que recientemente se han incorporado–, han generado procesos de reformas en el diseño de los procesos laborales que tienen como objetivo central la reducción de la duración de los procesos,²⁵² tal como

²⁵¹ Vid., Ciudad Reynaud, Adolfo, *La justicia laboral en América Central, Panamá y República Dominicana*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2011, pp. 42-43.

²⁵² En países como Nicaragua, El Salvador, Costa Rica y República Dominicana, el común denominador fue resolver legislativamente, por una parte, la falta de normas procesales autónomas basadas en la oralidad, concentración, inmediación y celeridad y, por la otra, la carencia de una justicia especializada. Al respecto, existen diversos documentos que explican los procesos seguidos en esos países. Para Nicaragua, vid., Ciudad Reynaud, Adolfo, *La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana*, op. cit., pp. 308-310. Para El Salvador, vid., Oficina Subregional de la OIT para América Central, Haití, Panamá, y República Dominicana, *Estado de situación de la administración de justicia laboral de El Salvador y propuesta para su modernización*

ha sucedido en Venezuela (2002), Ecuador (2003), Chile (2005), Colombia (2007), Uruguay (2009), Perú (2010), y Costa Rica (2012).²⁵³

Todos esos elementos nos llevan a comprender la manera en que debemos visualizar lo procedimientos incorporados a la LFT. En términos generales, la instancia jurisdiccional laboral recogió en forma unificada y sistemática, modelos híbridos de sustanciación; una etapa escrita y otra oral, bajo los principios de concentración, inmediación, así como la correspondiente aplicación a cargo de juzgados especializados que pretenden brindar certeza jurídica y rapidez en la justicia laboral.

Las bases de esos nuevos procedimientos, además, han permitido considerar los trámites esenciales del procedimiento. Cualquier enjuiciamiento ahora requiere la garantía del derecho de audiencia a las partes en condiciones de igualdad procesal, bajo un enfoque social y de aseguramiento del acceso al proceso. Se prevé en las diversas etapas procesales el aseguramiento a los derechos de contradicción y defensa; la utilización de los medios de prueba pertinentes; garantizando la igualdad efectiva en la administración de pruebas con el fin de evitar indefensión de alguna de las partes, pero garantizando cargas dinámicas de la prueba.

El diseño de ese nuevo sistema de justicia comprende una regulación integral cuya pretensión es resolver, en vía de tramitación específica, los casos con mayor incidencia y complejidad como elementos cuantitativos y cualitativos de medición en el diseño y prospectiva. Analicemos todos esos elementos a continuación.

En los procedimientos previstos en la LFT, existe una tipología en función de la

y fortalecimiento, marzo de 2011, s.e., pp. 55 ss. Para Costa Rica, *vid.* Ciudad Reynaud, Adolfo, *op. cit.*, pp. 126, 129-132. Para República Dominicana, *idem*, pp.418-423.

²⁵³ *Vid.*, Ciudad Reynaud, Adolfo, *Nuevos sistemas procesales de trabajo en América Latina*, Sala Segunda Corte Suprema de Justicia, sección I, p. 17. Relatoría principal presentada en el “*Taller sobre Derecho Procesal del Trabajo*”, en el marco de XX Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Santiago de Chile, del 25 al 28 de septiembre de 2012, consultado el 13 de marzo de 2020, en: <https://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/images/documentos/revistas/Revista11/contenido/pdfs/02-nuevosistemasprocesales.pdf>. En menor profundidad dado los diversos temas que se abordan, *vid.*, Bensusan, Graciela, *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 2007, pp. 32 a 34. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_201135.pdf. Consultado el 12 de marzo de 2020. También de manera particular se hace referencia respecto a los sistemas de justicia en América Latina en: Molina Martínez, Sergio Javier, “Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. El reto para el Poder Judicial de la Federación”, *op. cit.* pp. 9-10.

materia del litigio:

- a)** Procedimiento ordinario. Se trata de aquellos conflictos individuales y colectivos que no tengan tramitación especial (artículo 870).
- b)** Procedimiento especial. Se estableció para promover cuestiones breves y sumarias, como lo son los conflictos cuya cuantía no exceda de los tres meses de salario, designación de beneficios, jornadas inhumadas, entre otros (artículo 892).
- c)** Conflictos especiales de seguridad social. En estos se ventilan reclamos de prestaciones en dinero o en especie de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio de seguridad social (artículo 899-A).
- d)** Procedimientos especiales colectivos. Tiene como supuestos de procedencia la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, suspensión temporal de las relaciones de trabajo, o violación a derechos fundamentales en materia colectiva, entre otros (artículo 897).
- e)** Conflictos colectivos de naturaleza económica. En ellos se tramitará la modificación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo (artículo 900).
- f)** Procedimiento de huelga. Establecido para conseguir el equilibrio de los diversos factores de la producción (artículo 920).

Como se advierte, los procedimientos de la nueva Ley Federal del Trabajo, no son totalmente distintos a los que ya se tenían en el anterior sistema laboral; sin embargo, la diferencia está expuesta en relación a la infraestructura física y material que detentará la legitimidad para conocerlos. En primer término, recordemos que el Poder Judicial, ya sea en el ámbito federal o local, tendrá a su cargo la resolución de las problemáticas emanadas de las relaciones obrero-patronales. Finalmente, en

segundo término, adquiere valor y vigencia la actividad del juez, quien es considerado como el director del proceso.²⁵⁴ Ambos sectores son de vital importancia para estar en presencia de un verdadero reconocimiento de los derechos fundamentales en materia del trabajo.

Además de lo expuesto, también se tienen reglas específicas para: i) la ejecución, ya sea de las sentencias dictadas por los jueces, así como los convenios no cumplidos suscritos en los centros de conciliación y en las instancias laborales (artículo 939); ii) cuestiones paraprocesales o voluntarias, en las cuales se tramitan los asuntos que por mandato de ley requieran de la intervención del Tribunal, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas (artículo 982).

En las diversas instancias y reglas de tramitación advertimos etapas bien definidas; una escrita que tiene por fin la fijación de la litis (art. 871 a 873-D), seguida de una diversa de audiencias (una o dos), concentradas y con celeridad procesal (art. 873-C y H). Además, una división de funciones en la estructura orgánica de los tribunales laborales, a cargo de un secretario de instrucción y el juez. El primero, podrá dictar autos en la etapa escrita por sí, lo que incluye la fijación de medidas cautelares en los casos en que así lo indica la LFT. Por su parte, el juez estará presente en todas las audiencias, y podrá actuar sin la necesidad de contar con un secretario que autentique sus actuaciones. Las sentencias podrán ser dictadas en la etapa de audiencia oral, o a más tardar dentro de los cinco días siguientes.²⁵⁵

Existe un sistema de vinculación entre pretensión y pruebas. Todas las actuaciones fundamentales dentro de la instancia, como son la demanda, contestación,

²⁵⁴ Es importante mencionar que la función del juez como director del proceso, tiene que ver con el lugar epistemológico desde el cual se ubica, es decir; las facultades que tendrá para marcar las finalidades que se persiguen en un juicio laboral, específicamente por lo que hace al procedimiento, así como con el activismo que el marco jurídico le otorga. Esto de ninguna manera se contrapone con el principio de contradicción, puesto que este repercute enteramente a las partes, en tanto al derecho fundamental de ser oídos y vencidos en juicio. La directriz del juez, versa sobre la actividad que tiene ese tercero para hacer valer las herramientas filosóficas, jurídicas, económicas, conciliatorias, que los ordenamientos internacionales y domésticos le proporcionan, delimitando para ello, la intención del Constituyente y legislador ordinario, en conseguir una justicia social y un trabajo decente. Mientras que la contradicción está inmersa dentro de esa postura legal que vigilará el juez.

²⁵⁵ La oralidad es quizá uno de los elementos que más llaman la atención en la reforma laboral, el procedimiento cuenta con dos etapas definidas. La primera de ellas es nombrada como escrita, cuya principal función descansa en asegurar que la fijación de la litis; y, la segunda denominada oral, versa plenamente sobre el desahogo de las dos audiencias de las cuales se compone el procedimiento, la preliminar y de juicio.

reconvención, objeción de pruebas e incidentes, deberán ser acompañadas de las pruebas en que se sustente la causa. En este último tema, existen modulaciones para el ofrecimiento, la admisión y el desahogo de las pruebas, relacionados con la mención de los elementos necesarios para su desahogo, la pertinencia y oportunidad del objeto a demostrar, así como reglas de economía procesal y desformalización en el desahogo ante el juzgador, como lo es el interrogatorio libre y en la prueba pericial.

En suma, en un ajustado análisis del contenido procesal de la reforma encontramos un verdadero cambio de paradigma que nos conduce a mirar con un enfoque diverso a la realidad procesal laboral.

II.4.3. El nuevo derecho colectivo

Como explicamos, la alteración en las reglas básicas de operación del mundo laboral, provocó una constante distorsión proyectada en varios sentidos en el país, principalmente en el ámbito económico, social y político. La falta de legitimidad y de una auténtica representatividad de las dirigencias sindicales, respecto de los trabajadores, fue evidente; lo que trastocó de raíz los componentes del derecho sindical.

El cambio en el mundo laboral está llamado a convertirse en el parteaguas de todas esas distorsiones y visiones anquilosadas. De forma específica, la reforma decantó una serie de figuras jurídicas novedosas, procedimientos y garantías de actuación, como verdaderas obligaciones emanadas de los derechos sociales. Por ello, resulta importante la exposición clara de las figuras jurídicas que se decantaron en la legislación secundaria en torno a la libertad sindical y la libre contratación colectiva, las cuales mantienen una íntima relación. En ambos temas, como elementos transversales, encontramos: i) la democracia sindical, ii) paridad de género en las dirigencias sindicales, así como, iii) la transparencia y rendición de cuentas.

Con motivo de la amplitud de los términos que implican esos temas, resulta necesario agrupar temáticamente las disposiciones contenidas en la LFT.

A) Libertad sindical

La libertad sindical se entiende como el derecho de todos los trabajadores y empleadores para constituir libremente asociaciones que promuevan y defiendan sus intereses profesionales, al igual que su respectiva afiliación.²⁵⁶

En ese sentido, a partir de los sujetos titulares del derecho a la libertad sindical, podemos establecer una distinción entre *libertad sindical individual*, que comprende el conjunto de derechos de que son titulares los trabajadores individualmente considerados;²⁵⁷ así como de una *libertad sindical colectiva*, que abarca la pluralidad de derechos que corresponden a los sindicatos o a los entes que aspiren a serlo.²⁵⁸

Por cuanto a la *libertad sindical individual*, destaca lo siguiente:

- a) *La titularidad del derecho.* Existe una incorporación de los postulados de los convenios 87 y 98 de la OIT, en el artículo 357, párrafo primero, de la LFT. Se indica que tanto los trabajadores o patrones tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, sin autorización previa. En ese sentido, se desprende un concepto amplio o genérico del derecho de asociación y de organización laboral para que sean los titulares del derecho quienes decidan de la mejor manera la conformación de su entidad social. Así, podrán optar por la conformación de un sindicato o coalición de trabajadores o patrones, que busque el mejor interés en aras de respetar dicha titularidad.
- b) *La fundación de sindicatos.* Se relaciona con la titularidad de la libertad sindical. Se mantienen algunos elementos básicos en la fundación o constitución de organizaciones. En primer término, de acuerdo al contenido del artículo 364 de la LFT, los sindicatos deberán constituirse con un mínimo de 20 trabajadores, o con 3, en el caso de los patrones. Además, en el supuesto de ser un sindicato de trabajadores, se tomarán

²⁵⁶ Vid., Oficina Internacional del Trabajo, *Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo*, Dinamarca, OIT, 2002, p. 1. Fundamental resulta la consulta de esta obra por adentrarse en el basto derecho internacional laboral.

²⁵⁷ Para el desarrollo específico de esa sistematización, vid., García Viña, Jordi, *Derecho sindical. Cuestiones actuales en España*, op. cit., pp. 47-93.

²⁵⁸ Vid., Goldflus, Sandra, "La tutela jurídica de la libertad sindical (ámbitos nacional e internacional)", en Monereo Pérez, José Luis (director), *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada*, op. cit., pp. 164-165.

en cuenta los operarios cuya relación de trabajo se hubiese rescindido, o bien se haya dado por terminada dentro de los 60 días naturales anteriores a la fecha de dicha constitución. En ello destaca que dicho número mínimo de trabajadores no necesitan ser activos, con lo que se fortalece el derecho de libertad sindical, al ampliarse el margen de trabajadores interesados en su conformación.²⁵⁹

- c) *La libertad de afiliación.* Esta debe llevarse a cabo cumpliendo solamente los estatutos que rijan a dichas organizaciones. Tal aspecto guarda sintonía con el diverso artículo 358 de la LFT, que regula ese derecho individual de la libertad sindical. De forma específica, en dicha disposición se regulan los aspectos de libre afiliación al establecerse que nadie puede ser obligado a formar o no formar parte de un sindicato, federación o confederación. Como una garantía de ese derecho, se estableció que cualquier disposición que establezca “multa convencional” en caso de separación del sindicato, se tendrá por no puesta.

Finalmente, como una manifestación de dicha libertad sindical, en el diverso artículo 110, fracción VI, segundo párrafo, de la LFT, se regula la posibilidad de manifestar por escrito la voluntad de que no se descuente cuota sindical. Esto va en sintonía con la posibilidad de renunciar al sindicato a que pertenece, como una manifestación de la libertad a no ser parte de un sindicato, como una afiliación negativa, sin que se le cause perjuicio alguno al trabajador.²⁶⁰

- d) *La actividad sindical.* Los aspectos que se contienen en este aspecto comprenden el derecho a votar y ser votado en las elecciones de las

²⁵⁹ Pese a la amplitud en ese concepto, la LFT sigue manteniendo la prohibición de formar parte de las directivas sindicales a los trabajadores extranjeros, según el artículo 372.

²⁶⁰ La cláusula de exclusión en los contratos colectivos de trabajo, ha sido declarada como inconstitucional. En ese sentido, *Vid.*, Tesis 2a. LIX/2001, de rubro: “CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL”, *Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIII, Mayo de 2001, p. 443. Disponible para su consulta en <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/189779>. Recuperado el 17 de junio de 2021.

directivas, los procedimientos de sanción, así como la información en la administración de su patrimonio.

Diremos, como elementos más importantes, que el voto personal, libre, secreto y directo, implica una garantía transversal que se encuentra en las acciones más notorias de los socios en la vida sindical.²⁶¹ Aspecto que se complementa con la igualdad de género dentro de los procedimientos de elección de las directivas (artículos 358, fracción II, y 371, fracciones X y XI, de la LFT).²⁶²

También existe un detalle relacionado con la expulsión y correcciones disciplinarias, donde se detalla el derecho inexcusable de respetar la garantía de audiencia y el derecho a ofrecer pruebas (artículo 358, fracción III, y 371, fracción VII, de la LFT).

En igual sentido, también se está en presencia de una regulación puntual del derecho a la rendición de cuentas,²⁶³ que asegure el patrimonio de los afiliados, incluida la obligación de enterar tanto a los socios como al CFCRL, la administración de los recursos sindicales (artículo 358, fracción IV y el diverso 373).

²⁶¹ La Suprema Corte de Justicia de la Nación validó esta idea vinculada con esas características del voto. En ese sentido, *Vid.*, Tesis 2a. /J.11/2021, “SINDICATOS. EL ARTÍCULO 371, FRACCIONES IX, IX BIS, IX TER Y X, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL PREVER QUE LA ELECCIÓN DE LA DIRECTIVA SINDICAL SE REALICE MEDIANTE EL VOTO DIRECTO DE LOS TRABAJADORES, NO VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXII BIS, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019)”, *Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t. II, Libro 84, marzo de 2021, p. 1556. Disponible para su consulta en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2022916>. Recuperado el 17 de junio de 2021.

²⁶² Existe un reciente estudio acerca de los modelos de la democracia sindical y los elementos característicos de cada uno. De forma específica, se califica el grado de democracia que tiene cada organización en los tipos siguientes: democracia sindical deliberativa, democracia sindical participativa, democracia sindical ambigua, democracia sindical restrictiva y democracia sindical excluyente. *Vid.*, Narcia Tovar, Eugenio, “Sindicatos y democracia”, en *Revista Mexicana de Justicia Orales*, año III, número 1, enero-junio 2020, México, 85-113 consultable en: <https://www.revistajusticiasorales.com.mx/category/seccion-laboral/>. Recuperado el 16 de junio de 2021.

²⁶³ Existe pronunciamiento del alto tribunal del país entorno a la rendición de cuentas de las directivas sindicales. En ese sentido, *Vid.*, Tesis 2a. /J.9/2021, de rubro: “SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES. EL ARTÍCULO 358, FRACCIÓN IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL ESTABLECER EL DEBER DE SU DIRECTIVA DE RENDIR CUENTA COMPLETA Y DETALLADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE SU PATRIMONIO, NO VIOLA EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019)”, *Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t. II, Libro 84, marzo de 2021, p. 1653. Disponible para su consulta en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2022918>. Recuperado el 17 de junio de 2021.

En cuanto a la *libertad sindical colectiva*, la reforma a la LFT contiene los siguientes:

- a) *Titularidad del derecho.* Se vincula con los requisitos legales para la constitución de un sindicato. Están contenidos en el artículo 365 de la LFT, e implican, por un lado, requisitos formales y de fondo que deben contener para su registro y, por el otro, la dependencia pública ante quien se realiza ese acto registral administrativo, siendo el CFCRL el encargado de esa tarea.
- b) *De contenido.* En este tema se abordan los elementos de libertad de organización, reglamentación y de federación. En el primero de ellos se indica que la clasificación legal que se mantiene en la organización de los sindicatos (gremiales, empresa, industriales, nacionales de industria y oficios varios) solamente representa un carácter enunciativo, lo que no veda la posibilidad de que los trabajadores se organicen en la forma en que decidan (artículo 360).

Correlativamente a lo indicado, frente a los requisitos a reunir para registrar una organización, se impuso al CFCRL un marco de actuación en forma de listado de principios que debe revestir esa actuación administrativa. Dentro de esos límites de actuación, destaca la obligación de considerar que la voluntad de los trabajadores y el interés colectivo prevalecerán sobre los aspectos de orden formal (artículo 364 Bis).

En cuanto a la libertad de organización, se mantiene un listado de garantías derivadas del derecho fundamental de libertad sindical a la luz del Convenio 87 de la OIT. En esos elementos fundamentales de la libertad sindical, destacan: i) elegir libremente sus representantes; ii) organizar su administración y sus actividades; iii) formular su programa de acción; iv) constituir las organizaciones que estimen convenientes; y,

v) no estarán sujetos a disolución, suspensión o cancelación por vía administrativa (artículo 357-Bis).

Por cuanto se refiere a la libertad de reglamentación, en la nueva legislación se contempla que los sindicatos tendrán derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir a sus representantes, organizar su administración y actividad, lo que incluye su programa de acción (artículo 359). También se establecen las reglas para lograr la federación o confederación de las organizaciones sindicales, siguiendo las reglas claras del registro de un sindicato (artículos 381 y 382).

- c) *Libertad de suspensión y disolución.* Se establece un sistema cerrado de casos en que puede ser cancelado un sindicato. Destaca como una causal, el relativo a la extorsión a los patrones en la contratación colectiva, previamente demostrada (artículo 369).
- d) *Libertad de acción sindical.* Sobresale en estos objetivos lo relativo a la democratización interna y de funcionamiento.

La democratización interna se relaciona con la verificación de las elecciones de las directivas de los sindicatos, en el sentido de que hayan respetado los elementos formales y de fondo por parte del CFCRL (artículo 371 bis), particularmente de la convocatoria a la elección y del padrón de trabajadores con derecho a votar, la conducción del proceso por parte de una Comisión Electoral ajena a la directiva sindical, así como el voto personal, directo, libre y secreto en un lugar que garantice la seguridad del votante y la secrecía del sufragio.

En tanto que otro elemento de la referida acción sindical, se encuentra en la exigencia para que los estatutos contengan en su desarrollo normativo elementos mínimos del normal funcionamiento por asambleas de los sindicatos y las consultas a los trabajadores para la aprobación del contenido de los contratos colectivos iniciales y de sus revisiones (artículo 371, fracciones VIII y XIV Bis, de la LFT).

B) Libertad de contratación colectiva

La figura jurídica de la contratación colectiva también es un pilar del derecho colectivo del trabajo. De la misma forma que la libre sindicación y la huelga, el tema de la contratación conforma los cimientos de la expresión colectiva de los instrumentos para asegurar mejoras en los niveles de vida de los trabajadores.²⁶⁴

Se convierte en la faceta más interesante del derecho del trabajo al encontrarse íntimamente vinculada con la dinámica actual del mundo laboral. Con ese instrumento, tanto empresarios como trabajadores, se erigen en los artífices de la regulación de las relaciones laborales, a través de la firma de los convenios colectivos.

La referida contratación nació como una reivindicación colectiva de mejoras salariales, que en el devenir de los años adquirió un carácter más jurídico, donde no solamente se regulan los aspectos económicos, sino también asistenciales, de empleo, sindicales y sociales en general. Aspectos todos ellos que se han asumido por el Estado moderno con motivo de la evolución de la propia sociedad, de tal manera que los poderes públicos se han preocupado de esas materias y las han legislado. En la actualidad, sin embargo, se mantiene un constante asedio a dicha forma de contratación, buscando eliminar su fuerza y finalidad, con motivo de la llamada *“política de flexibilidad como modelo de las relaciones laborales”*.²⁶⁵

Pese a esa condición, cuando los Estados sociales han asumido el derecho a la negociación colectiva en sus constituciones, ese derecho fundamental se asume como un precepto dotado de eficacia directa e inmediata a la autonomía colectiva, que se ejerce directamente frente al poder regulador del Estado, e indirectamente contra cualquier particular. Así, la contratación colectiva es entendida como la democratización de las relaciones laborales, debido a que permite consensar, transparentar o bilateralizar

²⁶⁴ Vid., Organización Internacional del Trabajo, *La libertad sindical y la negociación colectiva, convenios 87, 98, 151 y 154*, Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, sle, sae, pp. 3-4. La negociación colectiva requiere como base el “derecho de sindicación, como derecho a formar organizaciones representativas que permitan negociar”. Además, se afirma que “la negociación colectiva constituye un mecanismo de promoción de diálogo, la participación y la regulación concertada de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores.”

²⁶⁵ Vid., Tulio Barroso, Fabio, “Negociación colectiva y derecho flexible del trabajo”, Monereo Pérez, José Luis (director), *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada, op. cit.*, pp. 538-545. De manera determinante el autor señala que la flexibilización comprende también a los procedimientos de solución de conflictos laborales, en los llamados “causes procedimentales tendentes a evitar el acceso a la jurisdicción”.

la creación de reglas laborales y habilitar a los trabajadores para incidir en las cuestiones que involucran sus intereses.²⁶⁶

Finalmente, existen algunos principios y derechos reconocidos para el derecho fundamental a la contratación colectiva, a partir de su promoción en la comunidad internacional y diversos instrumentos.²⁶⁷ Esos principios y derechos, reconocidos en la LFT, son los siguientes:²⁶⁸

i) *Principio de negociación libre y voluntaria.* Resalta como garantía la protección de la libertad de negociación colectiva y legítimos intereses de los trabajadores, a través de la preservación del voto personal, libre y secreto. En ese sentido, existen detallados procedimientos para la emisión de la constancia de representatividad que otorga legitimación para suscribir un contrato inicial o de revisión, así como el diverso para la aprobación del convenio de trabajo negociado para fines de registro por el CFCRL.

En ambos casos, se otorga y se convierte en una cuestión de orden público y de interés social (artículo 386 bis), mostrando de esa manera la importancia otorgada por el legislador federal. Además, se busca que los negociadores de los CCT mantengan aprobación de sus agremiados, evitando con ello la simulación perniciosa que existió en nuestro país. En ese contexto, la contratación colectiva inicial y sus posteriores revisiones contractuales, realizadas cada cuatro años, deben ser sometidas a la aprobación de los trabajadores miembros del sindicato, mediante voto personal, libre, directo y secreto.

ii) *Promoción y garantía por el poder público.* Existe definición legal de los actos de injerencia, así como de aquellos que impliquen un control patronal de las

²⁶⁶ Vid., Garmendia Arigón, Mario, "Las renovadas funciones y contenidos de la negociación colectiva", Monereo Pérez, José Luis (director), *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada*, op. cit., pp. 247-428. Resalta como el reconocimiento y desarrollo de la negociación colectiva fueron bastantes tardíos en relación al surgimiento de la cuestión social e incluso posteriores al comienzo de la denominada "legislación industrial".

²⁶⁷ De acuerdo con la OIT, los convenios 98, 151, 154 y la recomendación 91, centran el contenido de la negociación en las relaciones de trabajo y de empleo. Vid., Gernigon, Bernard, et al., "Principios de la OIT sobre la negociación colectiva", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119 (2000) núm. 1, pp. 37-59. Disponible para su consulta en: <https://onlinelibrary.wiley.com/toc/15649148/2000/119/1>. Recuperado el 4 de agosto de 2021.

²⁶⁸ Vid., Zapirain, Héctor, "De la abstención a la regulación heterónoma. Apuntes sobre la Ley de Negociación Colectiva para el sector privado", en *Derecho Laboral, Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, Montevideo, julio a septiembre de 2009, Fundación Cultural Universitaria, 2009, tomo VII, no. 25, pp. 626-363.

organizaciones sindicales, incluida la prevención de sanción para el caso de incumplimiento (artículo 357, párrafos 3 y 4).

iii) *Colaboración y consulta*. Se previene la participación del CFCRL para registrar todo CCT inicial o uno de revisión. Para ello se verificará precisamente que haya sido aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos, a través de un procedimiento seriamente detallado. La garantía de esa consulta, es que deberá ser aprobada mediante el voto personal, libre y secreto, a través del referido procedimiento. Se destaca en esa consulta, el conocimiento particular por parte de los trabajadores del contenido del contrato acordado con el patrón; el detalle de los requisitos de la votación, así como el resultado plasmado en acta para el debido registro. Finalmente, se regulan los supuestos para el caso de que no se cuente con el apoyo mayoritario de los trabajadores (artículo 390-Ter). En todos esos detalles, se busca asegurar, como se adelantó, una verdadera representatividad de los negociadores sindicales, así como el conocimiento y aprobación por la base sindical.²⁶⁹

II.4.4. La defensa pública

En la configuración de todo sistema jurídico, como sucede en la materia laboral, existen normas que programan su estructura, mientras que otras están dirigidas a su ejecución. Ahora nos ocuparemos de estas últimas, en las cuales la defensa jurídica materializa la obligación por parte del Estado de proteger a cabalidad los derechos humanos, así como de solventar las necesidades de todos sus habitantes.²⁷⁰ Por ello, es

²⁶⁹ La Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado en el último año sobre diversos temas relacionados con la reforma laboral, en el particular, abordó el relativo a los contratos colectivos de trabajo. *Vid.*, Tesis 2a/J.14/2021, de rubro: "CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LA EXIGENCIA DE QUE PARA SU CELEBRACIÓN INICIAL, O PARA SU REVISIÓN, SEA NECESARIA LA APROBACIÓN DE LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES CUBIERTOS POR AQUÉLLOS, NO CONTRAVIENE EL DERECHO DE LIBERTAD DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019).", *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro 84, Marzo de 2021, Tomo II, página 1545; y, Tesis 2a/J.17/2021, de rubro: "CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LA APLICACIÓN DE LAS NUEVAS REGLAS PARA LA REVISIÓN DE LOS QUE FUERON CELEBRADOS CON ANTERIORIDAD A LA ENTRADA EN VIGOR DEL DECRETO POR EL QUE SE REFORMÓ LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 1 DE MAYO DE 2019, NO CONTRAVIENE EL PRINCIPIO DE IRRETROACTIVIDAD DE LA LEY.", *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro 84, marzo de 2021, Tomo II, página 1543.

²⁷⁰ Meza Márquez, Enrique, "La defensoría pública como órgano constitucional autónomo. Apuntes para la construcción de un modelo necesario", en López Olvera, Miguel Alejandro (coord.) *Poderes tradicionales y órganos constitucionales autónomos*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2020, pp. 251-283. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6169/15.pdf>. Recuperado el 4 de agosto de 2021. De igual forma, se sugiere consulta el siguiente texto: Suárez Ávila, Alberto Abad, "Derecho a la defensa adecuada y defensoría pública", en *Derechos del pueblo mexicano. México a través de sus constituciones*, México, Porrúa, 9a. ed., 2016, pp. 749-772. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5628/41.pdf>. Recuperado el 4 de agosto de 2021. El acceso a la justicia no puede contemplarse sin la defensa jurídica adecuada, esta representa uno de los vehículos para acceder a ella. Incluso, tratándose

necesario realizar algunas reflexiones, primeramente, acerca del derecho fundamental de acceso a la justicia y, en segundo lugar, sobre la defensa jurídica adecuada en materia laboral, según su configuración en la LFT.

En ese sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación dejó en claro que tal derecho de acceso a la justicia, en su vertiente de tutela jurisdiccional y de mecanismos de tutela no jurisdiccional, debe ser efectiva, así como estar fundamentada constitucionalmente y legalmente.²⁷¹ Circunstancia que permite aseverar que en México, el acceso a la justicia deviene como un principio básico que tiene pretensiones de generalidad para todas las materias.

De igual manera, el alto tribunal previó tres etapas para su ejecución: i) previa al juicio, a la que corresponde el derecho de acceso a la jurisdicción, que parte del derecho de acción como una especie de petición dirigida a las autoridades jurisdiccionales y que motiva un pronunciamiento de su parte; ii) una judicial, que va desde el inicio del procedimiento hasta la última actuación, así como la que concierne el derecho al debido proceso; y, iii) una posterior al juicio, identificada con la eficacia de las resoluciones emitidas. Importa destacar que, en un tema vinculado con la maximización de los derechos, el acceso a la justicia no se circunscribe al ámbito netamente legal.

Es importante mencionar la dependencia que existe entre el acceso a la justicia y el debido proceso, pues no sería factible encumbrar diversas garantías en favor de la sociedad, sino existieran las vías para ejercitarlas. Se ha señalado en ese sentido la manera en que ambos se vinculan y se hacen fundamento mutuamente.²⁷²

En ese sentido, las reglas, principios, ordenanzas, tratados, y demás instrumentos jurídicos funcionan en forma de sistema, es decir, ninguno de ellos opera de forma individual y aislada, sino que, por el contrario, interactúan directa o

de la defensa pública, implica un compromiso mayor, puesto que el ámbito de protección comprende a sectores vulnerables que por cientos de generaciones han estado desprovistos de las herramientas para hacer valer sus derechos.

²⁷¹ En este sentido se ha pronunciado la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Vid.*, Tesis 1a. /J. 103/2017, de rubro: “DERECHO DE ACCESO EFECTIVO A LA JUSTICIA. ETAPAS Y DERECHOS QUE LE CORRESPONDEN.”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro 48, tomo I, noviembre de 2017, p. 51. Disponible para su consulta en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2015591>. Recuperado el 4 de agosto de 2021.

²⁷² *Vid.*, Caballero Juárez, José Antonio, *El Debido Proceso, Una aproximación desde la jurisprudencia latinoamericana*. México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2014, p. 52. Incluso, el autor afirma que el fundamento del debido proceso lo encontramos en los principios de justicia y seguridad jurídica.

indirectamente con todos los componentes del Derecho. Por ende, la trilogía está conformada por el acceso a la justicia, el debido proceso y la defensa jurídica adecuada.²⁷³

En cuanto a la defensa jurídica, tenemos que es un derecho reconocido por todos los instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos, como una garantía esencial de toda persona inculpada por la comisión de un delito penal. Así se reconoce por los ordenamientos internacionales.²⁷⁴

La asistencia jurídica gratuita tiene como finalidad contribuir a la eliminación de los obstáculos e impedimentos que entorpezcan o restrinjan el acceso a la justicia mediante la prestación de asistencia a personas que, de otro modo, no podrían costearse un abogado ni acceder al sistema judicial.²⁷⁵ Por ello, el trabajo de los defensores públicos oficiales constituye un aspecto esencial para el fortalecimiento del acceso a la justicia y la consolidación de la democracia.²⁷⁶

Por otra parte, si bien es cierto que la asistencia jurídica gratuita es un derecho previsto para los inculcados en los instrumentos internacionales, así como en los ordenamientos jurídicos nacionales, no menos cierto es que la misma no se encuentra restringida a otros fueros, gracias a la labor de diversos organismos internacionales del sistema universal y de los regionales.²⁷⁷

²⁷³ El fundamento internacional por medio del cual el debido proceso encuentra soporte, lo encontramos en el artículo 8, primer párrafo, de la Convención Americana de Derechos Humanos, al estipular que toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable. Esto se entiende como el conjunto de requisitos que deben observarse en las diversas instancias procesales, a efecto de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier tipo de acto del poder público que pueda afectarlos. La Corte Interamericana de Derechos Humanos a través de diferentes instrumentos ha abordado el tema del debido proceso, dentro de los más emblemáticos están los siguientes: i) opinión consultiva OC-9/87, de 6 de octubre de 1987; ii) Caso *Lori Berenson Mejía Vs. Perú*; iii) Caso *Ivcher Bronstein Vs. Perú*; iv) Caso *Yatama Vs. Nicaragua*; v) Caso *Claude Reyes y otros Vs. Chile*, etc.

²⁷⁴ En el ámbito internacional se reconoce en el artículo 14.3, inciso d), del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; en el artículo 8.2, incisos d) y e), de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, entre otros ordenamientos.

²⁷⁵ *Vid.*, Consejo de Derechos Humanos, *nota 5*, párr. 17, consultable en: https://www.ohchr.org/Documents/AboutUs/CivilSociety/Chapter_5_sp.pdf. Consultado el 2 de febrero de 2020.

²⁷⁶ *Vid.*, Comité Jurídico Interamericano, *nota 1*, Principio 3, consultable en: http://www.oas.org/es/sla/cji/comite_juridico_interamericano.asp. Consultado el 3 de febrero de 2020.

²⁷⁷ Así se desprende de los elementos internacionales siguientes: 1) la Relatoría Especial de Naciones Unidas sobre la independencia de los magistrados y abogados, en su informe de 2013 al Consejo de Derechos Humanos; 2) las Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, aprobadas por la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana; 3) el artículo 45, inciso i) de la Carta de la Organización de los Estados Americanos; y 4) Las Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, aprobadas por la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana. También véase Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales*. Estudio de los Estándares fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, OEA/Ser.L/V/II.129, Doc. 4, 7

Bajo ese panorama, en la reforma a la LFT se estableció un esquema doble de asistencia jurídica gratuita; el primero, desarrollado por la PROFEDET y, el segundo, por la Defensoría Pública Federal. Instituciones que tendrán a su cargo la importante labor de llevar a buen puerto el cumplimiento del derecho fundamental de defensa adecuada.

Existen en la legislación laboral reglas no especificadas ni aclaradas para la regulación entre una y otra entidad. Así, por una parte, a la procuraduría mencionada le fueron ampliadas las competencias para actuar como un auxiliar en las audiencias de conciliación (artículo 530).

En una diversa disposición, se establece la concepción de la defensa adecuada al nuevo sistema (artículo 685). Expresamente se indica que las partes procesales en los casos laborales deberán mantener una debida defensa y representación. Al efecto, se deposita en los licenciados en derecho o abogados con cédula profesional para que asistan a las partes. En correlación con lo indicado, para el caso de que se advierta una manifiesta y sistemática incapacidad técnica del apoderado legal, deberá prevenirse a las partes para que se designe a otro dentro del término de tres días naturales. Sin embargo, tratándose de los trabajadores –incluidos sus beneficiarios–, tendrán la asignación expresa de un abogado público, sea de la Procuraduría o de la Defensoría Pública.

Dentro de los juicios laborales, cuando la parte actora sea un trabajador menor de edad, y no se encuentre asesorado, se pedirá intervención de parte de la PROFEDET, con la finalidad de que comparezca en el juicio. Lo mismo sucede con los beneficiarios menores de edad, a quienes también les será designado un defensor (artículo 691).

Por su parte, en el desahogo de la prueba pericial, la que indicamos sería única, las partes en su desahogo podrán acompañarse de los asesores que los acompañen en el desahogo de ese medio de convicción. Llegando a la posibilidad, inclusive, de que la PROFEDET asigne asesor para el desahogo mencionado (artículo 824).

septiembre 2007, pp. 2 y 4, consultable en: <http://www.cidh.org/pdf%20files/ACCESO%20A%20LA%20JUSTICIA%20DESC.pdf>. Recuperado el 02 de febrero de 2020.

Finalmente, en el artículo 1 de la Ley Federal de la Defensoría, se establece un apartado relacionado con los servicios de orientación, asesoría y representación jurídica en materia laboral, entre otras materias.

Como se advierte, son pocos los elementos normativos que se mantienen en la regulación de la defensa jurídica adecuada laboral. Resultaba necesaria una mayor mención y regulación en estos temas. Esto ocasionará una serie de elementos a discusión, los cuales analizaremos en los apartados siguientes.

II.4.5. Disposiciones transitorias

Aunque para muchos juristas los artículos transitorios no suelen tener mucha relevancia —al grado tal de que en pocas ocasiones son leídos y analizados, al menos en comparación con el resto del cuerpo jurídico materia de la consulta—, su importancia es de suma trascendencia para establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar en el cual se estructura el resto de las disposiciones normativas. Sin la existencia de este tipo de reglas se carecería de la posibilidad de conocer la fecha en la cual una institución, derecho, obligación, responsabilidad, devendrá como vigente, o bien, desconoceríamos el momento a partir del cual se puede exigir una prestación por parte del Estado o particular.²⁷⁸

Sin embargo, a pesar de la enorme importancia que tienen, en la actualidad existe un abuso en la cantidad de artículos que son depositados en los ordenamientos jurídicos. Esto, lejos de provocar claridad, termina por aumentar las cadenas interpretativas que de una u otra forma nulifican la eficacia de las normas.

Como explicamos, la reforma a la LFT mantiene una gran variedad de temas que se modificaron y derogaron. Además, al constituir nuevas figuras sustantivas y procesales novedosas, a la par de conservar otras más, ese mismo contenido se encuentra reflejado en las disposiciones transitorias. De esta forma, no solamente se

²⁷⁸ Vid., Huerta Ochoa, Carla, "Artículos transitorios y derogación", *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Nueva Serie, Año XXXIV, núm. 102, septiembre-diciembre de 2001, pp. 811-840. Disponible para su consulta en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3693/4523>. Recuperado el 17 de junio de 2021.

mantienen referencias a los juicios iniciados antes o después de la entrada en vigor, como el común de las normas, sino que se refieren a otras numerosas cuestiones.

Ciertamente, las otras cuestiones que se contienen se refieren a tan variados temas como: la materialización y cumplimiento de disposiciones colectivas, disposiciones orgánicas de los nuevos tribunales y del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del personal de las juntas, así como la implementación y capacitación.

En los temas de los nuevos entes públicos encargados de realizar la reforma, se tienen que el referido Centro Federal iniciaría funciones en dos años. Además, se prevé la manera en que serán trasladados los expedientes y registros que mantengan las JCA, la STPS y los Poderes Ejecutivos locales. Lo que incluye el aviso que sean suspendidos los respectivos servicios en cada una de esas entidades para no afectar los derechos de los interesados. En un tema correlacionado, se establecen las convocatorias a los concursos de ingreso de dicho Centro (transitorio décimo quinto)

En otro aspecto, se establece que el plazo de inicio de funciones de la autoridad conciliadora local y los tribunales locales deberá iniciar en un plazo de tres años a partir de la entrada en vigor del decreto; lo que deberá comprender una sincronización simultánea entre ambas entidades. (transitorio quinto) En tanto que para el ámbito federal, tanto los tribunales laborales federales y el Centro Federal, de acuerdo al rubro de la conciliación, su entrada en vigor debe ser en un plazo de cuatro años, según el circuito judicial que corresponda. (transitorio sexto)

En cuanto a las cuestiones procesales, se pretenden regular los procedimientos en trámite ante la STPS, las JCA locales y federales. Al efecto se establece que los procedimientos serán concluidos de conformidad a las normas aplicables al inicio. Se alude, además, la conformación de un plan y programa de trabajo para la conclusión de los asuntos en trámite, así como la autoridad que debe autorizar el plan de trabajo para la conclusión de los asuntos y la ejecución eficaz de los laudos. Lo que incluye el establecimiento de instancias internas de conciliación para concluir el rezago de juicios tramitados ante las JCA (transitorio séptimo).

Destaca la instancia nacional de consulta, planeación y coordinación denominada Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral. Esta entidad será que aquella que mantenga la política nacional necesaria para implementar el sistema, tanto a nivel federal como local. Al efecto, se detallan las sesiones, su integración y sus atribuciones (transitorio décimo séptimo).

Por otra parte, se regulan aspectos importantes de la vida interna de los sindicatos. En lo relativo a la adecuación de los procedimientos de consulta a las normas que rigen esos temas, se alude a la existencia de un año (transitorio vigésimo segundo). También se establece la temporalidad para la adecuación de los estatutos sindicales y la elección de sus directivas conforme al voto, personal, libre, secreto y directo de los trabajadores (transitorio vigésimo tercero). Es importante mencionar que con motivo de la pandemia, el plazo establecido para la adecuación de los procedimientos de consulta se amplió a 45 días naturales y, en el caso de la modificación de los estatutos sindicales, un total de 17 días hábiles.²⁷⁹

En ese sentido, se establece la necesidad de que todos los CCT sean legitimados por sus agremiados en el término de 4 años; lo cual implica el conocimiento de dicho pacto colectivo y su respaldo con el respectivo voto por parte de estos, conforme al procedimiento establecido en el texto de la propia LFT. Esto incluye la mención de terminación del CCT que no haya sido apoyado por la mayoría de los trabajadores o su omisión, indicándose expresamente que se daría por terminado²⁸⁰ (transitorio décimo primero).

En cuestiones diversas, se regula las tecnologías de la información necesarias, así como las plataformas electrónicas que al efecto sean emitidas (transitorio vigésimo

²⁷⁹ Con la finalidad de corroborar la prórroga establecida a estos artículos transitorios, se sugiere consultar el siguiente enlace: <https://www.gob.mx/stps/prensa/acuerda-ccirjl-ampliacion-de-plazos-establecidos-en-la-reforma-laboral-para-modificar-estatutos-sindicales>. Recuperado el 17 de junio de 2021.

²⁸⁰ El máximo tribunal del país, ya se ha pronunciado en relación a esta temática, *Vid.*, Tesis 2a./J.17/2021, de rubro: "CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LA APLICACIÓN DE LAS NUEVAS REGLAS PARA LA REVISIÓN DE LOS QUE FUERON CELEBRADOS CON ANTERIORIDAD A LA ENTRADA EN VIGOR DEL DECRETO POR EL QUE SE REFORMÓ LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 1 DE MAYO DE 2019, NO CONTRAVIENE EL PRINCIPIO DE IRRETROACTIVIDAD DE LA LEY.", *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima época, Libro 84, Tomo II, marzo de 2021, p. 1543. Disponible para su consulta en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2022879>. Recuperado el 4 de agosto de 2021.

primero). También se observa la manera en que serán preservados los derechos de los trabajadores de las juntas, y la previsión presupuestas para la aplicación de la reforma (transitorio vigésimo).

II.5. Principales problemas por resolver

Como es de observarse, nos hemos referido a varios temas que permiten conocer de mejor manera la reforma laboral; desde la conformación constitucional, hasta detalles de la reforma legal. En ese sentido, en términos generales, se han delimitado los grandes apartados que componen el nuevo derecho del trabajo, lo que incluye la indicación de ciertas referencias conceptuales.

Sin embargo, el contenido de este trabajo no quedaría suficientemente abordado sin una postura crítica de los contenidos de la reforma. Para tal efecto, debemos dejar el estudio centrado en la dogmática jurídica, e incursionar en aquellos contextos que van más allá de los contenidos legales.

Nos referimos a ciertos problemas que derivan de la Constitución y de la ley, los cuales transitan desde la imprecisión en la entrada en vigor del sistema, hasta arribar a los tópicos financieros. Dichos rubros ocupan un sitio relevante en este trabajo, particularmente los que versan sobre temas procesales. Trataremos de explicarlos a continuación.

II.5.1. La desarticulada entrada en vigor del sistema

La transformación del sistema de justicia en materia laboral atañe al Estado mexicano. Lo que implica la transformación de ordenamientos y estructuras públicas, tanto en el ámbito federal, como de las entidades federativas. En dichos ámbitos, sus autoridades deberán realizar las acciones necesarias para lograr: i) el cambio de sistema y la aplicación de la nueva ley; ii) el inicio de funciones de los nuevos órganos conciliadores y de impartición de justicia; y, iii) la extinción de los procesos e instituciones que a la fecha han estado a cargo del sistema de justicia laboral, como son las juntas locales y federal de conciliación y arbitraje, así como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En los artículos transitorios tercero, quinto y sexto del Decreto de reformas, publicado el 1° de mayo de 2019, existe una falta de sincronía en los plazos para el inicio de vigencia y, por tanto, el inicio de operaciones tanto del Centro Federal de Conciliación y Registro, los centros locales, así como los tribunales locales y federales.²⁸¹

Recordemos que la CPEUM y la LFT señalan que el CFCyRL substanciará, en el ámbito federal, el procedimiento de conciliación que deberán agotar los trabajadores y patrones, antes de acudir a los tribunales laborales. Además, llevará los registros de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.²⁸²

De esta forma, el artículo tercero transitorio del Decreto de reformas legales, establece que 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 periodo no mayor de dos años a partir de la entrada en vigor del Decreto, esto es, como fecha límite el 1° de mayo de 2021, para realizar la función registral.

En cambio, para la función conciliadora del Centro Federal, el artículo sexto transitorio del Decreto otorga un plazo máximo de cuatro años, esto es, al 1° de mayo de 2023. El mismo tiempo se prevé para la operación de los tribunales laborales del PJF. Dicha distinción y separación de funciones para un mismo ente público puede resultar cuestionada, dado que es factible que existan en un inicio, funciones parciales y diferenciadas en una o varias porciones territoriales del país.

Para entender lo anterior, es importante señalar que el Consejo de Implementación del Sistema de Justicia Laboral estableció un inicio por etapas, sucesivo

²⁸¹ Esto sin considerar el poco tiempo concedido para la instauración del sistema. Al respecto, debe considerarse el amplio abanico de retos que se tienen enfrente, pero sobre todo el cambio cultural que implica asumir la reforma. Esto solamente se logra con acciones perfectamente planeadas y ejecutadas, que no fácilmente se logran en un par de años. Por mencionar el ejemplo más representativo, el cambio en el sistema penal acusatorio mantuvo una *vacatio legis* de 8 años, tal y como lo contempló el artículo segundo transitorio del Decreto por el que se reformaron y adicionaron diversas disposiciones de la CPEUM. Para corroborar lo anterior, puede consultarse el siguiente enlace: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5046978&fecha=18/06/2008. Recuperado el 17 de junio de 2021.

²⁸² La reforma constitucional en materia laboral de 2017, especificó las funciones del CFCyRL, en el artículo 123, fracción XX; mientras que en la LFT, dicha competencia fue regulada por el artículo 590-A.

y sincrónico del inicio en funciones.²⁸³ Al efecto, indicó que debía realizarse la implementación en tres grandes etapas. La primera comprendería los estados de Baja California Sur, Chiapas, Colima, Durango, Estado de México, Hidalgo, San Luis Potosí, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas. La segunda, los estados de Aguascalientes, Baja California, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz. Finalmente, la tercera los estados de Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León, Tamaulipas, Sinaloa, Nayarit, Jalisco, Michoacán, Ciudad de México y Yucatán. Las fechas señaladas fueron: 18 de noviembre de 2020 y 3 de noviembre de 2021, para las etapas primera y segunda; en tanto que el 1 de mayo para la tercera.²⁸⁴ En ambos escenarios, se estableció que el sistema comprendería la implementación de las cuestiones conciliatorias y jurisdiccionales.

En esa lógica, dicha distinción nunca operó el tema registral, dado que en esa materia de altas, bajas y cambios sindicales, el Centro mantenía su propio régimen temporal de inicio de actividades. De esta forma, como se indicó, solamente se pudo sincronizar en la primera etapa las funciones registrales y de conciliación, siendo justamente cuando tuvo vigencia la reforma en las 8 primeras entidades federativas donde a la postre inició esa etapa, el 16 de noviembre de 2020,²⁸⁵ siendo esas entidades las siguientes: i) Campeche; ii) Chiapas; iii) Durango; iv) Estado de México; v) Hidalgo; vi) San Luis Potosí; vii) Tabasco; y, viii) Zacatecas.

Resalta que esa misma lógica no operará para la segunda etapa. Para el tema registral, el Centro debía comenzar dichas actividades para todo el país justamente el 1 de mayo de 2021. Esto a la postre no fue materializado, ya que el inicio de funciones fue postergado hasta el 1 de octubre de 2021. Ello, no deja de mantener complicaciones,

²⁸³ El Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, en su primera sesión ordinaria llevada a cabo el 5 de julio de 2019, contempló 3 etapas para que la reforma laboral se concrete en el país. Para abundar en el tema, se sugiere consulta el siguiente enlace: https://reformalaboral.stps.gob.mx/rl/doc/Acta_de_la_Primer_Sesion_Ordinaria.pdf. Recuperado el 19 de julio de 2021.

²⁸⁴ De conformidad con los transitorios Quinto y Sexto de la Ley Federal del Trabajo, en los que se refiere que a nivel local, las entidades federativas contarán con un plazo de tres años para el inicio de funciones de las autoridades conciliadoras y tribunales, mientras que para la Federación será el plazo de 4 años.

²⁸⁵ El estado de Hidalgo únicamente inició actividades en el ámbito federal, pero no así en el local. Resulta interesante el observar estos movimientos, puesto que un aspecto es lo que contempla la Constitución y la legislación secundaria, pero otro diverso es la economía, factores políticos o sociales que de forma constante frenan la plena vigencia de una reforma. Se sugiere consultar el siguiente enlace: https://reformalaboral.stps.gob.mx/rl/doc/Acuerdo_14-16102020_Inicio_de_1a_Etapa.pdf. Recuperado el 19 de julio de 2021.

dado que si bien operará en todo el país, debemos tener presente que para esa fecha solamente estará vigente la segunda etapa en ciertos estados –trece–,²⁸⁶ pero no en la totalidad de estos.

La explicación anterior también resulta aplicable para el ámbito local, con relación a la instalación de los tribunales locales y sus respectivos centros de conciliación. De acuerdo al artículo quinto transitorio del Decreto, se dispone que el inicio de operaciones de estas autoridades será en el plazo máximo de tres años, esto es, antes del 1° de mayo de 2022. Se buscó que de manera simultánea entraran en vigor junto con el sistema federal, alcanzando solamente resultados parciales, pues para la primera y segunda etapa, los estados de Hidalgo y Guerrero no entraron en vigor en el ámbito local. Además, en Baja California existió un inicio parcial, pues solamente comenzó a nivel federal y posteriormente lo hizo en el fuero federal.

Este último plazo de tres años establecido para la instalación de la competencia local a la fecha de entrada en vigor de la legislación, a la postre detonó la apuración de los plazos que buscaron ser simultáneos. Ciertamente, con base en esa fecha, se condicionó la última etapa de entrada en vigor del sistema y, con ello, a la materia federal. En efecto, si para la competencia federal se tenían 4 años, todo se recorrió para cumplir con el plazo de 3 años señalado para los estados. Es por ello que del momento de operaciones de la segunda etapa (1 de octubre de 2021), se tienen solamente 7 meses para el inicio de funciones que en forma simultánea tienen los estados y la federación.

El resultado de esta falta de sincronización es evidente en varias temáticas: por un lado, muchos de los plazos para el comienzo del sistema pasaron por el cambio de administraciones de gobernadores, lo que en ocasiones trajo consigo retrasos en el inicio de ciertas entidades que originalmente avisaron que sí iniciarían, para luego señalar su negativa.²⁸⁷

²⁸⁶ Con la finalidad de corroborar lo anterior, se sugiere consultar el siguiente enlace: https://reformalaboral.stps.gob.mx/rl/doc/Acuerdo_10-17072020_Entidades_de_la_2da_Etapa.pdf. Recuperado el 24 de junio de 2021.

²⁸⁷ Como parte de las variables que se presentan en toda transformación de gran relevancia, el estado de Tlaxcala y Guanajuato, que en un primer momento habían manifestado interés por ser parte de la primera etapa, declinaron con posterioridad, y solicitaron conformar la segunda etapa. Para abundar en el tema, se sugiere consultar el siguiente sitio: https://reformalaboral.stps.gob.mx/rl/doc/Acta_Tercera_Sesion_Ordinaria_2020.pdf. Recuperado el 19 de junio de 2020.

Por otra parte, no se tiene un conocimiento pleno del mecanismo de la reforma para el conjunto de los operadores jurídicos, quienes siguen presentado, por ejemplo, trámites registrales sin lograr su pretensión fundamental.²⁸⁸ O bien, procedimientos individuales que solamente agotan la conciliación, pero no llegan a los tribunales,²⁸⁹ así como demandas laborales ante los tribunales federales que no acompañan la constancia de no conciliación,²⁹⁰ o que son competencia local o de otras jurisdicciones.²⁹¹

Por su parte, de acuerdo con un estudio norteamericano, la Junta de Expertos Laborales Independientes de México, publicó un informe provisional sobre la Ley de Implementación del Acuerdo Comercial USMCA, en el que totalmente mencionan que si bien la primera fase de implementación de las nuevas instituciones laborales establecidas bajo la reforma de 2019, se retrasó hasta el 18 de noviembre de 2020 (debido a la pandemia de Covid-19), identificaron una serie de problemáticas como: i) violencia contra los trabajadores; ii) promover la transparencia; iii) enfocar la implementación en los sectores prioritarios del USMCA; iv) reformar el proceso de legitimación; v) fortalecer la inspección del trabajo; vi) aumentar y enfocar los fondos del gobierno de los Estados Unidos para desarrollar la capacidad de los trabajadores; vii) responsabilizar a los empleadores, etc.²⁹²

Asimismo, de acuerdo con “Public Citizen”, organización que asume la defensa de la democracia, resistencia al poder corporativo, la cual trabaja para asegurar que el gobierno brinde atención a la gente y no a las empresas; emitió un informe en el que

²⁸⁸ De acuerdo con la numeralia inédita del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del periodo que abarca del 18 de noviembre de 2020, al 15 de junio de 2021, varios trámites no cumplieron con los requisitos: i) Registro de asociaciones (25); ii) Modificación de directiva (46); iii) Modificación de estatutos (56); iv) Registro de contratos colectivos (42); v) Convenios de revisión salarial (443); vi) Convenios de revisión integral (187); vii) Constancias de representatividad (475).

²⁸⁹ Con base en un análisis comparativo inédito de egresos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral e ingresos a tribunales laborales federales, con fecha de actualización del 31 de mayo de 2021, 1,782 asuntos egresaron del citado Centro, pero no ingresaron a los tribunales laborales federales. Esto indica que esas peticiones en el Centro no siguen su camino procesal.

²⁹⁰ Con base en un análisis comparativo inédito por parte de la UIRMJL, en relación a los egresos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral e ingresos a tribunales laborales federales, con fecha de actualización del 31 de mayo de 2021; 1, 161, fueron desechados por no contener la constancia de no conciliación. Para mayor información, véase la UIRMJL, en el siguiente enlace: <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/>. Recuperado el 5 de septiembre de 2021.

²⁹¹ De acuerdo con la numeralia inédita realizada por la UIRMJL, relativa al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del periodo que abarca del 18 de noviembre de 2020, al 15 de junio de 2021, por lo que hace a la conciliación individual, de un total de 12,464 asuntos, en 175, el referido Centro se declaró incompetente.

²⁹² *Vid.*, Fortson, Kyle H. *et. al.*, “Independent Mexico Labor Expert Board” en *Centro de información sobre empresas y derechos humanos*. Disponible para su consulta en: <https://www.business-humanrights.org/es/%C3%BAltimas-noticias/e-independent-mexico-labor-expert-board-interim-report-section-734-of-the-united-states-mexico-canada-agreement-implementation-act-pl-116-113/>. Recuperado el 4 de agosto de 2021.

analiza la reforma laboral implementada en México. Destacó que se debe cambiar la estrategia de etapas en las cuales entrará en vigor la reforma, puesto que existen estados con alta actividad industrial y una gran cantidad de mano de obra, lo cual acarrea un gran número de disputas, como Tamaulipas y Chihuahua; sin embargo, estos comenzarán con la reforma hasta el 2021. Finalmente, también manifiestan que sería interesante que los órganos jurisdiccionales federales pudieran conocer de las problemáticas expuestas por los estados que aún no están contemplados por la segunda y tercera etapa, ya que esto garantizaría la defensa de los derechos laborales.²⁹³

II.5.2. La falta de una previsión presupuestal

El legislador ordinario condicionó el funcionamiento e inicio de operaciones del Centro Federal, de los tribunales laborales del PJF, y de los centros de conciliación y tribunales laborales locales, a la posibilidad presupuestaria. Esto significa que se podrá materializar solo si se cuenta con el recurso público necesario que destine el Congreso de la Unión y los Congresos locales, para la creación de estas nuevas instituciones.

Sobre este tema, se dispuso en el artículo décimo segundo transitorio del mismo Decreto, la obligación para el Congreso de la Unión y para las legislaturas de los estados, de dotar de recursos necesarios para la implementación del sistema de justicia laboral, que también incluye el recurso necesario para la creación de los tribunales laborales.

Además, el artículo quinto transitorio establece que los nuevos órganos conciliadores y jurisdiccionales locales iniciarán sus actividades en términos de su propia normatividad y posibilidades presupuestales. Así, quedará a la aprobación de recursos por parte de los Congresos locales, la operación del nuevo sistema de justicia laboral en las entidades federativas.

Esa falta de precisión normativa fue cuestionada en el ámbito nacional e internacional.²⁹⁴ Al efecto, tuvo que operar la política de alto nivel. Así, existieron

²⁹³ Vid., Public Citizen, Global Trade Watch, "Implementation of Mexico's USMCA-Required New Labor Justice. The "Spearhead of Mexico's Development" Still Needs Sharpening. Disponible para su consulta en: <https://mkus3lurbh3lbztg254fzode-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2021.05.26-New-Labor-Justice-System-Report.pdf>. Recuperado el 4 de agosto de 2021.

²⁹⁴ Vid., Becerril, Andrea y Ballinas, Víctor. "Afirman que faltan recursos para aplicar la reforma laboral". *La Jornada*, México, 23 de octubre de 2019, col. Política. Disponible para su consulta en: <https://www.jornada.com.mx/2019/10/23/politica/011n2pol>. Recuperado el 19 de julio de 2021. Dentro de un ambiente de inseguridad económica, la reforma laboral en México fue gestando

anuncios importantes para la concreción financiera de la reforma, a propósito del cuestionamiento que surgía para cumplir con los compromisos internacionales. El presidente de la República señaló en un evento, a propósito de una carta dirigida a la líder de los Senadores, Nancy Pelosi, la cantidad de recursos que habría para la reforma laboral, indicando un total de 900 millones de dólares.²⁹⁵

Esos anuncios se han ido materializando de la forma siguiente: en el Presupuesto de Egresos del 2020 se destinaron \$1,401.9 millones.²⁹⁶ De estos, \$197.2 serían para el nuevo Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, \$375.3 para los tribunales laborales federales, \$359.6 para los centros de conciliación locales, \$270.1 para los tribunales laborales locales, y \$199.7 para la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. En tanto, para el 2021,²⁹⁷ se destinaron \$2,482 millones de pesos distribuidos en esos mismos rubros. Es importante indicar que la STPS opera todos los recursos para la instalación del Centro, los tribunales locales y los centros locales. Esto hizo necesario la creación de una unidad que administra esos recursos llamada Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.²⁹⁸ Las reglas de operación indican sustancialmente que la administración de los recursos públicos federales se realice con base en criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control, rendición de cuentas y equidad de género.

En tanto, al PJF el tema fue diverso. Para los tribunales laborales federales, el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, autorizó el Proyecto de Presupuesto de

opiniones que versaban sobre la supuesta carencia de recursos económicos para hacerle frente a todos los rubros en los que se depositaba el cambio del derecho del trabajo. No obstante, como se vio reflejado en el presupuesto de egresos de 2020 y 2021, dichas afirmaciones no se han visto reflejadas en la realidad, ya que si bien es cierto que no se cuenta con recursos económicos ilimitados, los mismos han podido solventar hasta este momento las necesidades que exige la reforma laboral en comento.

²⁹⁵ Como parte de un nutrido grupo de estrategias que se emplearon por el Poder Ejecutivo, el Presidente Andrés Manuel López Obrador envió una carta al Presidente del Comité de Medios y Arbitrios de la Cámara de Representantes, Richard Neal. En dicha carta se expusieron los compromisos y avances de la reforma laboral, con la finalidad de que con ello resultara más fácil la ratificación del TMEC. Con la finalidad de corroborar lo previamente mencionado, se sugiere consultar el siguiente enlace: <https://www.reforma.com/libre/acceso/accesofb.htm?urlredirect=/promete-amlo-a-pelosi-900-mdd-para-reforma-laboral/ar1793392>. Recuperado el 19 de julio de 2021.

²⁹⁶ El presupuesto de egresos para el 2020, puede consultarse en el siguiente enlace: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/pef_2020/PEF_2020_orig_11dic19.pdf. Recuperado el 19 de julio de 2021.

²⁹⁷ El presupuesto de egresos para el 2021, puede consultarse en el siguiente enlace: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/PEF_2021_301120.pdf. Recuperado el 19 de julio de 2021.

²⁹⁸ La creación de la referida Unidad, puede verse en el siguiente enlace: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5589486&fecha=17/03/2020. Recuperado el 19 de julio de 2021.

Egresos para 2020, por un monto de \$60,872 millones de pesos, de los cuales, \$1.75 correspondieron a la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral. Asimismo, se puso en práctica una previsión presupuestal de \$375.3 millones de pesos para el Programa de Implementación de la Reforma Laboral, la cual considera la instalación de 20 juzgados de distrito para los cuales se estimaron \$180.4 millones de pesos para la creación de plazas; \$62.8 millones de pesos para la adaptación de espacios; \$48.9 millones de pesos para arrendamiento; y, \$83.2 millones de pesos para el equipamiento en materia de mobiliario, equipo de administración y bienes informáticos.

Al final, para la primera etapa, fueron instalados los órganos laborales siguientes:²⁹⁹

- a)** Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Campeche, con sede en Campeche;
- b)** Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Campeche, con sede en Ciudad del Carmen;
- c)** Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Chiapas, con sede en Tuxtla Gutiérrez;
- d)** Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Durango, con sede en Durango;
- e)** Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de México, con sede en Toluca;
- f)** Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de México, con sede en Naucalpan;
- g)** Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Hidalgo, con sede en Pachuca;

²⁹⁹ Con la finalidad de corroborar el ACUERDO General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona diversas disposiciones, en relación con la implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, se sugiere consultar el siguiente enlace: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5605077&fecha=17/11/2020. Recuperado el 4 de agosto de 2021.

- h) Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de San Luis Potosí, con sede en San Luis Potosí;
- i) Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Tabasco, con sede en Villahermosa;
- j) Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Zacatecas, con sede en Zacatecas; y
- k) Tribunal Laboral Federal de asuntos colectivos, con sede en la Ciudad de México.

Las voces críticas indican que falta presupuesto y eso ocasiona que la transformación que requiere la materia laboral no esté completa. Esto lo reiteran los informes emitidos por norteamericanos previamente citados. Adicionalmente el cambio de un sistema procesal requiere de modificaciones a diversas leyes que le den armonía. Más aun cuando, por un lado, existía un mundo laboral previo y que había operado por décadas y, por el otro, para asegurar que la operación del nuevo paradigma opere en forma plena y completa. Esa previsión resulta necesaria para evitar o reducir los riesgos que evidentemente surgirán en la aplicación de las normas y el funcionamiento de las nuevas instituciones.

II.5.3. La omisión de modificar las leyes complementarias y conexas

En el proceso de reforma, la discusión se presentó solamente en la legislación de trabajo, y nunca se abordó oficialmente el ajuste a las demás leyes. Fueron pocas las voces que alertaron de la necesidad de analizar el acompañamiento que debía hacerse en otros ordenamientos.³⁰⁰ Inclusive, las adiciones pretendidas a las leyes conexas se

³⁰⁰ Al respecto, véase Molina Martínez, Sergio Javier, "Ponencia presentada por la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral en la Cámara de Diputados, el 26 de febrero de 2019, con motivo de la discusión de las iniciativas relacionadas con la reforma a la legislación de trabajo". Expresamente, por cuanto los aspectos que debían ser resueltos por el Poder Legislativo, se indicó: *"El acompañamiento de diversas iniciativas de reforma de los ordenamientos legales que deben ser ajustados para seguir los cambios a la LFT, entre ellos: la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, Ley del Seguro Social y Ley de Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores. Además de la expedición de la Ley Orgánica del organismo encargado de la conciliación y registro a nivel federal."* Disponible para su consulta en: <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Audiencia-Publica-Reforma-Laboral/Galeria/Mesa-1-IMPLEMENTACION-DE-LA-REFORMA-LABORAL/06>. Recuperado el 19 de septiembre de 2021.

hicieron de conocimiento de la Unidad de Implementación del PJF, solamente un par de días antes de ser discutidas en la Cámara de Diputados.

Las consecuencias fueron evidentes. La Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, no fue plenamente adaptada al nuevo sistema de justicia laboral. Existieron las deficiencias siguientes: i) omisión de regular la estructura de los tribunales laborales; ii) falta de alusión al empleo de herramientas tecnológicas; iii) regular la figura y facultades de los secretarios de instrucción; iv) carencia de la facultad del CJF para celebrar convenios de colaboración con las autoridades fiscales y reguladoras del sistema financiero y bursátil, que permitirán a los jueces el embargo de cuentas, cuando se actualicen las hipótesis normativas de ejecución de sentencias; y, v) limitada regulación relacionada con las facultades, organización, estructura y funcionamiento de la Unidad de Peritos del PJF.³⁰¹

Hubiera sido correcto el establecimiento de un apartado específico que regulara esos aspectos en un capítulo particular de la legislación, tal como lo mantiene la regulación del sistema acusatorio.³⁰² No existe razón para que no se diera la importancia legislativa a una materia, mientras que a otra se le dejara solamente con menciones dispersas.

En tanto, los ajustes a la Ley Federal de la Defensoría Pública fueron solamente para señalar las facultades que ahora se tendrían en materia laboral, así como la mención de la posibilidad de asesorar en dicha materia. Esta deficiencia resalta en mayor medida si se considera que esa legislación está diseñada para contener solamente defensoría en materia penal.

Por esas circunstancias faltó regular los temas siguientes: i) los sujetos procesales a quienes se les concedería orientación, asesoría y representación; ii) las

³⁰¹ Los elementos advertidos persistieron en la posterior reforma a la Ley Orgánica del PJF. En efecto, con motivo de la expedición de las normas que regularon la reforma Constitucional de 5 de diciembre de 2020, no se contemplaron a los Tribunales Laborales del PJF en la estructura del PJF; incorrectamente se aludió a juzgados de distrito de trabajo, tal como se advierte del artículo 61. Para corroborar lo anterior se sugiere consultar el siguiente enlace: <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/sistema-bibliotecario/normativa/documentos/LEYORGANICAPJF.pdf>. Recuperado el 24 de junio de 2021.

³⁰² En la redacción de la LOPJF, se puede observar un apartado específico para el sistema acusatorio penal, lo que en buena medida sería deseable para la materia laboral. Para corroborar lo anterior, se sugiere consultar el numeral 56 de la ley previamente referida en el siguiente enlace: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOPJF_070621.pdf. Recuperado el 23 de agosto de 2021.

circunstancias que debían presentarse para conceder ese servicio público, tratándose de trabajadores, empleadores y sindicatos; iii) las facultades que la defensoría mantendría en la etapa de conciliación previa y en el juicio, en función de la intervención que al efecto mantuviera la PROFEDET; y, iv) los temas de capacitación y los procesos de selección de los integrantes de la Defensoría que serían incorporados al nuevo sistema.³⁰³

Por otra parte, tratándose de las legislaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda de los Trabajadores, solamente se reguló el tema de los nuevos órganos jurisdiccionales que estarían a cargo de las controversias como organismos aseguradores. Nunca, en ambas instituciones, se reguló alguna forma de abatir el rezago.

Finalmente, en la legislación de amparo no existió mención alguna al nuevo sistema de justicia laboral.³⁰⁴ Es importante señalar que el sistema acusatorio penal mantiene un apartado específico de violaciones procesales en el artículo 173, apartado B, distinguiéndose del anterior sistema. Como indicamos, no existe justificación alguna para que la reforma laboral no contara con un apartado similar. Nada justifica la importancia de una materia u otra en el juicio de amparo.³⁰⁵

II.5.4. La omisión normativa en el actuar de la defensoría pública

Es de suma relevancia en cuanto a la progresividad del derecho a la defensa, que en materia laboral se prevea en ley una garantía respecto de la debida defensa y representación legal de las partes en conflicto. En este caso, quien funja como representante legal de las partes deberá ser licenciado en Derecho o abogado titulado

³⁰³ Cabe precisar que los temas en comento se pretendieron resolver vía convenio. Al respecto, véase el comunicado conjunto de 2 de mayo de 2021, en el que la PROFEDET y el IFDP dan a conocer que suscribieron un convenio de colaboración en materia de derecho laboral, a fin de establecer esquemas integrales para la atención de las y los usuarios y garantizar el derecho a la defensa adecuada, disponible para su consulta en: <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/suscriben-profedet-e-ifdp-convenio-de-colaboracion-en-materia-de-derecho-laboral?idiom=es>. Recuperado el 24 de junio de 2021.

³⁰⁴ En reunión celebrada el 11 de enero de 2019, con personal de UIRMJL, le fueron externados al Lic. Alfredo Domínguez Marrufo, Subsecretario del Trabajo de la STPS, diversos temas a partir de la iniciativa de MORENA presentada en la Cámara de Diputados el 3 de enero de ese mismo año. Uno de ellos fue que dicha propuesta no contempla modificaciones a las leyes complementarias, entre ellas la Ley de Amparo. Inclusive, en documento anexo se le indicó el contenido que debía mantener las nuevas leyes.

³⁰⁵ Por mencionar un dato que revele la importancia de la materia, en los últimos 5 años el promedio total de amparos laborales es 559,505; en cambio, el total de los amparos penales es de 628,455. Datos obtenidos de la Dirección General de Estadística Judicial del CJF. Disponible para su consulta en: <https://www.dgepj.cjf.gob.mx/>. Recuperado el 4 de agosto de 2021.

con cédula profesional;³⁰⁶ esta disposición pretende remediar uno de los problemas más arraigados sobre el patrocinio legal en la impartición de justicia laboral.

Además, la ley otorga al juez laboral la facultad de asignar un abogado a la parte trabajadora o a sus beneficiarios, que podrá estar adscrito a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) o al Instituto Federal de Defensoría Pública (IFDP). Pero además, podrá calificar el desempeño y conocimiento técnico que posean los representantes legales, porque también tendrá posibilidad de prevenir a las partes (no importa si es la patronal o la trabajadora),³⁰⁷ para que nombren otro defensor, cuando de su desempeño advierta una manifiesta y sistemática incapacidad técnica.

A pesar de que la ley establece esta prerrogativa, se adolece de una regulación que establezca y describa el proceder de los defensores del Instituto Federal y de los adscritos a la PROFEDET. Aunque pudiera entenderse que los defensores llevan a cabo actos que no les deben ser desconocidos por la propia experiencia, lo cierto es que los juicios orales laborales deberán tener una técnica diversa a la utilizada en el procedimiento laboral anterior, y que se extinguirá una vez que inicien las funciones de los tribunales laborales y los centros de conciliación.

Si bien el Decreto de 1° de mayo de 2019 indica en su título que se modifica la Ley Federal del Trabajo y la del Instituto Federal de Defensoría Pública, de su revisión y análisis puede deducirse que no existen reglas precisas sobre el servicio de defensoría en materia laboral. A diferencia de ello, en el caso del IFDP, la ley que lo regula establece la actuación de los defensores tratándose de los procedimientos en materia penal.³⁰⁸ En

³⁰⁶ Vid, Molina Martínez, Sergio Javier, "La defensa jurídica adecuada. Un componente indispensable para el cumplimiento del acceso a la justicia y la ejecución del debido proceso en el nuevo sistema de justicia laboral", en *Oris Prudens. Revista mexicana de justicias orales*, año. II, núm. 2, julio-diciembre de 2019. Disponible para su consulta en: <https://www.revistajusticiasorales.com.mx/2463-2/>. Recuperado el 4 de agosto de 2021. Numerosos han sido las transformaciones que la defensa jurídica adecuada, así como el debido proceso han tenido en los últimos años, destacando al efecto la profesionalización de los encargados de llevarla a cabo.

³⁰⁷ Respecto de esta afirmación, el artículo 685 Bis, de la Ley Federal del Trabajo, dispone: "*Las partes tendrán derecho a que se garantice su debida defensa y representación; en consecuencia, podrán estar asistidos por un apoderado legal quien deberá ser Licenciado en Derecho o abogado titulado con cédula profesional. Cuando el Tribunal advierta que exista una manifiesta y sistemática incapacidad técnica del apoderado legal, prevendrá a la parte afectada para que designe otro, contando con tres días naturales para hacerlo.*"

³⁰⁸ En los artículos 12 y 12 Bis de la Ley Federal de Defensoría Pública se establece la manera de actuar de los defensores públicos en los procedimientos penales y para adolescentes, pero no existe regulación en el proceder de estos servidores públicos en los procedimientos laborales.

el caso de los defensores adscritos a la PROFEDET, estas reglas deberán establecerse en el Reglamento que lo rige, y se hace de manera deficiente (o no se hace).

A fin de resolver este tema, se suscribió un convenio de colaboración que regula los ámbitos de actuación de ambas dependencias. Destaca la manera en que se dividieron las tareas. A todas luces, esas formas de actuación resultan cuestionadas debido a que un convenio no puede relevar el contenido de la ley, ni prever supuestos que el legislador debió regular.

A) Falta de sintonía procesal en los centros de conciliación

Los problemas son evidentes. Existe un gran número de asuntos que pasados por el Centro no van a los tribunales laborales, mientras que la defensoría pública federal, solo tiene el 6.54% de la representación. Con motivo de la distribución en los casos laborales a propósito de la conciliación prejudicial y el proceso en los tribunales laborales, surgen diversos temas por resolver. En ese sentido, existe falta de claridad en la manera que pueden impugnarse los convenios suscritos por las partes, sea por nulidad, o bien, por transgredir derechos laborales fundamentales.

Sobre el primer tema, el segundo párrafo del artículo 33 de la LFT, establece que la validez de un convenio o liquidación dependerá de ciertos requisitos de forma, a saber: i) debe constar por escrito; ii) debe contener una relación circunstanciada de hechos que motiven el convenio o liquidación; iii) ser ratificado ante la autoridad laboral conciliadora o jurisdiccional; y, iv) no debe contener renuncia de derechos laborales.

A pesar de esa claridad, en el último párrafo del referido artículo dispone que cuando un convenio sea celebrado sin la intervención de las autoridades laborales (conciliadora o jurisdiccional), podrá reclamarse su nulidad ante el tribunal, pero solo respecto de la parte que contenga o implique la renuncia de derechos de los trabajadores, en tanto que el resto de las cláusulas conservarán su validez.

Es posible que exista una contradicción entre los requisitos de validez de los convenios y liquidaciones que establecen el segundo párrafo del citado artículo, contra los motivos de nulidad que prevé el último párrafo. Además, no es claro si el reclamo de

una posible nulidad de estos convenios sin intervención de autoridad, será competencia de los tribunales laborales, o de los tribunales de amparo; ya sea como un acto fuera de juicio, respecto de los convenios suscritos en la etapa prejudicial, o bien, considerados como un acto dentro del juicio, que sin resolver el fondo del asunto, da por terminada la instancia.³⁰⁹

El segundo tema, se relaciona con la interacción procesal de los casos que lleguen a los tribunales laborales, sin que hayan pasado por la conciliación prejudicial que les resulte obligatoria. En ese sentido, en el supuesto de que lleguen casos en los que se carezca de dicho requisito de procedencia, deberán remitirlo oficiosamente al Centro, o simplemente desechar la demanda.³¹⁰

En ese sentido, con base en el numeral 872, apartado B, fracción I, de la LFT, se contempla como requisito para adjuntar la demanda, la referida constancia expedida por el organismo de conciliación que acredite la conclusión del procedimiento de conciliación prejudicial sin acuerdo entre las partes, salvo los supuestos de excepción contemplados por la misma legislación. Con ello se robustece la necesidad de acudir en forma previa a la etapa conciliatoria, tal y como lo contempla el numeral 684-B, de la LFT.

B) La incongruencia con algunos principios del procedimiento laboral

Como se explicó, la reforma laboral se incorporó con la anterior LFT, sin que al efecto se creara un ordenamiento moderno y sistematizado. Esto ocasionó varios

³⁰⁹ Al respecto, considerando que se mantiene la vigencia de la siguiente jurisprudencia: 2a/ LV/2015 (10a) emitida por la Segunda Sala de la SCJN, de rubro: "*JURISPRUDENCIA 2a./J. 17/2015 (10a.) (*)*", DE 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. 105/2003, 2a./J. 162/2006, 2a./J. 195/2008 Y 2a./J. 1/2010).*", ÁMBITO TEMPORAL DE APLICACIÓN.", *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro 20, Julio de 2015, Tomo I, p. 821. Disponible para su consulta en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2009544>. Recuperado el 23 de agosto de 2021.

³¹⁰ Al respecto, *vid.*, Tesis: II.2o.T.12 L (11a.), de rubro: "*RESOLUCIÓN QUE PONE FIN AL JUICIO PARA EFECTOS DE LA PROCEDENCIA DEL JUICIO DE AMPARO DIRECTO. LA CONSTITUYE EL ACUERDO QUE ORDENA EL ARCHIVO DEL ASUNTO COMO TOTALMENTE CONCLUIDO, SI LA DEMANDA LABORAL SE INSTAURÓ EN CONTRA DE UNA PLURALIDAD DE DEMANDADOS Y SE EXHIBIERON SOLAMENTE ALGUNAS CONSTANCIAS DE NO CONCILIACIÓN (REFORMA LABORAL DE 1 DE MAYO DE 2019).*", *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, Libro 11, marzo de 2022, Tomo IV, p. 3457. Disponible para su consulta en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2024338>. Recuperado el 22 de marzo de 2022.

problemas dentro de los procedimientos, en especial lo relacionado a los principios que los rigen.

En ese sentido, podemos hablar de la incompatibilidad entre los principios tradicionales respecto de la emisión de sentencias basadas en: i) la buena fe guardada; ii) verdad sabida; iii) y, apreciación de los hechos en conciencia; en función de los nuevos principios del procedimiento laboral con técnica predominantemente oral, vinculados con: i) la legalidad; ii) inmediación; iii) concentración; iv) economía; v) publicidad; vi) y, sobre todo, el de primacía de la realidad.

En efecto, en el artículo 685 se indica esa vinculación de los principios que rigen a los procedimientos. En su primer parte se establece que el proceso del derecho del trabajo se rige bajo los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Asimismo, refiere que será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio.

De forma inédita, contempla que el juez deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan,³¹¹ especificando que se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo.

De esa forma, hay quienes afirman que existe incompatibilidad entre ellos, al ser rectores de sistemas de justicia diversos.³¹² Por tanto, existe posibilidad de colisión de

³¹¹ No obstante que uno de los principios más vanguardistas de la reforma laboral en México, tiene que ver con el de realidad, los efectos que tiene en su materialización, no son fáciles de tratar. Primeramente, se debe considerar la separación existente entre lo que puede ser nombrado como realidad y lo formal, deviene como un tópico complejo. En segundo término, ¿qué ocurrirá si alguna práctica social va en contra de lo que está estipulado en el ordenamiento jurídico, incluso en el derecho internacional? ¿A qué ámbito el juez dará preferencia? ¿Se cuenta con las herramientas por parte del juez para construir esa decisión? Las respuestas no son claras y contundentes, lo que requerirá toda una construcción teórico-práctica, para entender este principio.

³¹² Vid., Franco González Salas, José Fernando, *La reforma constitucional en materia de justicia laboral*, México, UNAM, 2018, pp. 29-32. "...Me explico: hasta ahora, la jurisdicción laboral se desarrollaba bajo los principios de resoluciones tomadas a verdad sabida, buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas", aunque se tienen que fundar y motivar sus decisiones. Con la reforma, los principios que informan a las sentencias y resoluciones de los nuevos tribunales laborales son los de: legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia (fracción XX, primer párrafo, frase final del artículo 123); y en el caso de conflictos de negociación colectiva para garantizar los legítimos intereses de trabajadores y patrones, también deben respetarse los principios de: 1. Representatividad de las organizaciones sindicales y 2. La certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos (fracción XXII Bis del mismo artículo). Es difícil, si bien no imposible, lograr compatibilizar estos dos sistemas...".

principios y una incorrecta dirección de los procesos laborales, debido a que coexisten dos bloques rectores que podrían causar confusión en los juzgadores.

Habría que advertir el riesgo que implica no entender la armonización de esos principios también para los tribunales de amparo; recordemos que no existe recurso alguno en la LFT en contra de las sentencias, por lo que el juicio de amparo actuará como un control de la legalidad y de constitucionalidad de los actos dentro del juicio. Por ello, la función de los órganos de control constitucional deberá guardar sintonía con los principios que revisten a los nuevos procedimientos laborales.

El estudio de este escenario será motivo de análisis en el apartado siguiente. Lo expuesto hasta este momento, solamente representa la problemática grave que puede existir en relación a la colisión de principios, que pone en evidencia las diversas inconsistencias que aún arrojan al nuevo sistema de justicia laboral.

Como es de observarse, a lo largo de este capítulo se han dado a conocer las principales causas, condiciones y contextos que dieron como fruto la reforma constitucional de 2017, así como los movimientos por los que se tuvo que transitar para obtener la modificación a la normatividad secundaria en 2019. Para tal efecto, se reiteró el hecho de que la reforma laboral transformó totalmente las estructuras del derecho laboral en nuestro país, tanto en el ámbito del derecho colectivo, como en el acceso a la justicia, al crearse los tribunales laborales.

No obstante, también se apuntalaron los retos que subsisten, al igual que ciertos riesgos que no fueron visualizados por el constituyente y legislador ordinario. Esto no representa una anomalía, sino lo que ocurre de forma constante en todo movimiento que toca sectores como el político, económico, social, económico y jurídico.

A manera de colofón, de acuerdo a lo planteado, en el próximo capítulo abordaremos el principio de inmediación como una herramienta que logrará que el juez, como director del proceso, además de estar presente en la audiencia preliminar y de juicio, pueda servir como puente para el ingreso a la justicia que tanto necesita el país. Con ello, no se estará en presencia de la actuación de un servidor público más, sino que

en este se deposita el cambio de paradigma en la forma de comprender las nuevas relaciones del trabajo. En pocas palabras, de acuerdo al tipo de juez que tengamos, será factible corroborar si estamos en una dirección acorde a lo planteado por el Constituyente en 2017 y por parte del legislador ordinario en 2019, o bien, caminamos hacia un rumbo indefinido.

En el próximo capítulo, se abordará el principio de intermediación como una de las llaves que conducirán al acceso pleno y real de justicia. Sin duda uno de los cambios más profusos que ha dado este cambio en la forma de entender y analizar las relaciones obrero-patronales.

CAPÍTULO III

LOS PRINCIPIOS EN EL NUEVO SISTEMA DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO. LA INMEDIACIÓN PROCESAL COMO LA BASE DEL ACCESO EFECTIVO A LA JUSTICIA SOCIAL

La reforma laboral en México representó una oportunidad histórica para eliminar, por una parte, la simulación que existió por varias décadas en el sistema laboral mexicano y, por la otra, atender a la visión internacional que exigía a nuestro país abandonar sus prácticas laborales que condujeron a la precarización en el empleo y los bajos salarios.

Por cuanto a la simulación en el sistema laboral, como se explicó, se pretendió resolver normativamente las distorsiones existentes en el derecho colectivo de trabajo, mediante el rediseño de los derechos fundamentales de libertad sindical y libre contratación colectiva, al establecerse garantías para asegurar su cumplimiento por el Estado y los particulares. Además, se reconfiguró el derecho fundamental de acceso efectivo de impartición de justicia, mediante instituciones inusitadas para el sistema procesal mexicano. Lo que pretende, además, convertirse en el elemento que asegura la materialización del derecho fundamental del trabajo, incluyendo todos los temas que surgen del derecho colectivo.

En tanto que, desde el ámbito internacional, se busca abandonar las prácticas laborales que condujeron, al menos en los últimos 35 años, a la precarización en el empleo y los bajos salarios. Mediante el ejercicio transversal de garantías que aseguren de libertad sindical y libre contratación colectiva, tales como: el voto democrático (personal, libre, secreto y directo), la perspectiva de género en las directivas, la rendición de cuentas, transparencia y control de la legalidad en el registro de trámites registrales, entre otros temas más.

Para el entendimiento pleno de todos esos aspectos, debemos significar lo analizado hasta ahora; primeramente, las bases teóricas e históricas del derecho social y del derecho del trabajo, como un apartado específico y, en segundo lugar, el contenido

de la justicia social, como base garantista y de definiciones en el actuar social e institucional.

Por cuanto al primer aspecto, el análisis del contexto de la reforma laboral nos ayudó a la claridad de los múltiples factores sociales, políticos y económicos que conformaron las relaciones entre obreros, empleadores y sindicatos en los últimos 100 años en México, destacando en ese recuento el impacto que tuvieron en las conducentes reformas al marco jurídico. En ese sentido, fue importante establecer los fines que el Constituyente de 1917, al igual que el legislador ordinario fincaron alrededor del concepto justicia social, sin desconocer algunos criterios de interpretación decantados por la Suprema Corte de Justicia en México.

En el segundo tema, determinar el contenido de la justicia social, como base garantista y de definiciones en el actuar social e institucional, nos permitió diseñar el rumbo para el análisis de las relaciones laborales, sindicales y colectivas en la constatación de la búsqueda de la igualdad fáctica o material. Este último aspecto, inclusive, reconocido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Con esos elementos epistemológicos, dimos paso al estudio del nuevo derecho del trabajo en México. Para ello, fue necesario apuntalar los referentes nacionales e internacionales que dieron como resultado la reforma constitucional de 2017, así como la ocurrida a la ley secundaria en 2019. El principal objetivo descansó en encontrar las causas que dieron como consecuencia la instauración de una renovada materia del trabajo, donde igualmente conviven los acuerdos comerciales (T-MEC o TPP), así como nuestra añeja deuda con la falta de acción social del mundo del trabajo en las decisiones del Estado mexicano.

En ese análisis, entre varias temáticas, destacó el precario y poco efectivo acceso a la impartición de justicia en los órganos jurisdiccionales encargados de resolver los conflictos de trabajo; las juntas de conciliación y arbitraje, locales y la federal. El cambio representó transitar de un modelo colectivo de integración sectorial a tribunales laborales, los cuales se configuraron como órganos de impartición de justicia imparciales y profesionales, integrados a los poderes judiciales locales y federales.

De manera conjunta, mostramos los diversos problemas que se presentan en la reforma al sistema de justicia laboral; desde la entrada en vigor de las reglas para la solución de la nueva concepción de las instituciones jurídicas, hasta los temas vinculados con el financiamiento que generan los cambios en la federación y las entidades federativas al incorporarse las nuevas instituciones. Destaca en esos aspectos por resolver, la conformación de los nuevos principios del procedimiento laboral, en los cuales, por una parte, confluyen los tradicionales con otros novedosos y fundamentales y, por la otra, resaltan la oralidad, celeridad, concentración, inmediación, publicidad y realidad como las bases de la nueva concepción de la justicia laboral.

El presente apartado tiene como objeto resaltar la importancia que tienen los principios en la consolidación del derecho en el siglo XXI. De forma especial, analizaremos las principales características que tienen, así como la sistemática conformación de conceptos delineados a partir de sus ideas confirmadores, cuya vigencia ha permitido preservar valores fundamentales de tipo social e impactar en la materialización de la justicia social. De esa forma, concentraremos la atención en el principio procesal de inmediación, pues en éste pretendemos que converjan varios factores: i) los jueces como los nuevos directores del procedimiento y resolutores de las controversias laborales, bajo la concepción que reviste a los derechos sociales; ii) la materialización de una reingeniería judicial que tiende a contar con procedimientos más ágiles, expeditos, sin el uso exacerbado de formalismos, y iii) la salvaguarda de los intereses sociales de los sujetos procesales, en especial de los trabajadores ante los efectos de la economía imperante.

Con esa concepción, pretendemos advertir la manera en que la integración de los nuevos principios del procedimiento laboral, en especial el de inmediación, contribuirán a la vigencia del derecho fundamental de acceso a la justicia en todos aquellos sujetos procesales relacionados: trabajadores, empleadores y sindicatos.

III.1. La trascendencia de los principios del derecho en el siglo XXI

Consideramos oportuno comenzar este apartado con el análisis genérico entre reglas y principios. Este ejercicio, como explicaremos más adelante, nos aportará una

herramienta de entendimiento del sistema constitucional y normativo que hemos dado en nuestro objeto de estudio.³¹³

En 1977, Ronald Dworkin publicó el texto que llamó “Los derechos en serio”,³¹⁴ que en su capítulo segundo y tercero, de nombre “El modelo de las normas”, plantea una controversia teórica alrededor de las reglas y principios. Para tal efecto, hizo referencia a dos casos, *Riggs v. Palmer*³¹⁵ y *Henningsen v. Bloomfield Motors, Inc.*³¹⁶ El primero de los nombrados versa sobre el homicidio que un nieto comete en contra de su abuelo con motivo de la herencia que recibiría aquel. El segundo cuestiona si un fabricante de automóviles puede (o hasta qué punto) limitar su responsabilidad en caso de que un coche resulte defectuoso.

En ambos casos no existía normatividad, entendida con las características de ser pública, general, abstracta y materia de un proceso legislativo, que contemplara el caso en lo particular. Se estaba, en un “modelo de reglas”, ante la ausencia de una premisa mayor, lo que imposibilitaba la construcción de un silogismo. Ante ello, Dworkin³¹⁷ evidencia que el esquema cerrado que plantea el positivismo jurídico no alcanza para resolver “casos difíciles”,³¹⁸ los cuales para ser resueltos requieren de la

³¹³ La distinción de reglas y principios se convierte en una herramienta que, de suyo, nos conduce al recubrimiento y legitimidad de todo un modelo de entendimiento del derecho. A la vez, nos permitirá adentrarnos al mejor entendimiento de los principios del procedimiento laboral. Esta última afirmación, bajo la idea de que la eficacia de todo el sistema tiene su base en la concepción, vigencia y materialización que se mantenga en una visión genérica del derecho. Esto se ha representado desde la época antigua, con relación a la concepción hasta la discusión de sus alcances. Al respecto, *vid.*, Islas Montes, Roberto, “Principios jurídicos”, en *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*, 17° año, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011, pp. 397-412. Disponible para su consulta en: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/anuario-derecho-constitucional/article/view/3974/3490>. Recuperado el 6 de diciembre de 2020.

³¹⁴ *Vid.*, Dworkin, Ronald Myles, *Los derechos en serio*, España, Ariel, 2012, pp. 61-145. Los debates que versan sobre las diferencias entre principios y reglas, fueron expuestos por Dworkin a través del señalamiento sobre las limitantes que traen consigo las reglas. Estas son visualizadas como interruptores, se encienden o apagan, mientras que los principios contienen un margen más amplio en su definición e interpretación.

³¹⁵ *Vid.*, *Riggs contra Palmer*, Tribunal de Apelaciones de Nueva York-115 NY 506, *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, núm. 11, 2007/2008, pp. 363-374. Disponible para su consulta en: <http://www.rtd.es/numero11/21-11.pdf>. Recuperado el 6 de diciembre de 2020. De igual forma, puede consultarse el siguiente enlace: https://www.nycourts.gov/reporter/archives/riggs_palmer.htm. Recuperado el 24 de noviembre de 2021.

³¹⁶ Para una mejor consulta de los puntos sobresalientes de la sentencia, se sugiere acudir al siguiente enlace: <https://law.justia.com/cases/new-jersey/supreme-court/1960/32-n-j-358-0.html>. Recuperado el 6 de diciembre de 2020.

³¹⁷ *Vid.*, Bonorino Ramírez, Pablo, “El derecho como interpretación. La teoría Dworkiniana del Derecho”, en Fabra Zamora, Jorge Luis y Núñez Vaquero, Álvaro (coords.) *Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho, volumen uno*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2015, pp. 279-323. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3875/11.pdf>. Recuperado el 6 de diciembre de 2020.

³¹⁸ Esos casos donde no existe una única respuesta correcta; son aquellos donde la solución jurídica no puede ser derivada directa o unívocamente de una regla positiva determinada. Se deciden equivocadamente, por el ejercicio de una discrecionalidad judicial arbitraria, más que por el respeto de derechos y obligaciones genuinos. Es por ello, que la única solución es resolver conforme a los principios que provea el criterio de solución, como la alternativa que, como lo más justo, otorgue una mejor respuesta a los principios morales. Existe un interesante análisis de la “única respuesta correcta”, *Vid.*, Massini Correas, Carlos I., *Objetividad jurídica e*

presencia de un conjunto de estándares que permitan al juez hércules³¹⁹ tomar la decisión correcta.

Para resolver el caso *Riggs v. Palmer*, el tribunal citó el principio de que nadie puede beneficiarse de su propio delito, como estándar básico con arreglo al cual debía entenderse la ley testamentaria; justificando en ese acto una nueva interpretación de dicha ley. En similitud de argumentos, el tribunal resolvió en el caso *Henningsen v. Bloomfield Motors, Inc.*, diversos principios y directrices sobre la cual se fundó una nueva norma referente a la responsabilidad de los fabricantes por los defectos de los automóviles.

En ese contexto, aunado a lo que la humanidad había vivido con la segunda guerra mundial,³²⁰ se fijaba un estándar de entendimiento que advertía la caída del imperio de las normas como única fuente del Derecho y, en su lugar, aperturaba la presencia de directrices o principios como alternativas para la interpretación de los asuntos, al igual que para construir argumentos que otorgaran una respuesta.³²¹

interpretación del derecho, op. cit., prol. Francesco Viola, Porrúa-Universidad Panamericana, 2008, pp. 143 a 166. El título del apartado se denomina: Dworkin, Finniss y la "única respuesta correcta".

³¹⁹ Vid., Dworkin, Ronald, *El imperio de la justicia. De la teoría general del derecho, de las decisiones e interpretaciones de los jueces y de la integridad política y legal como clave de la teoría y práctica*, Gedisa, Barcelona, 2008, pp. 267-268. El modelo de juez hércules, como se explicará al final de este capítulo, implicaba para Dworkin la posibilidad de encontrar la respuesta correcta, puesto que depositaba en el operador jurídico, la obligación de localizarla dentro de todo el sistema jurídico.

³²⁰ Recordemos que durante varias décadas la escuela del pensamiento positivista permeó en la confirmación del imaginario jurídico. En este último aspecto existió un "aislamiento" de la norma de todo planteamiento sociológico y axiológico. En ese sentido, precisamente con motivo de la segunda guerra mundial, el Derecho sufrió un revés en la forma en la que venía presentándose. Y es que el positivismo jurídico no pudo resolver las problemáticas que el mundo generó a través de una guerra, pues de acuerdo a sus propias máximas, lo único que resultaba viable era analizar la vigencia y validez del sistema jurídico alemán, lo cual cumplía a cabalidad; sin embargo, para estar en posibilidad de "juzgar" las consecuencias que había traído consigo, era necesario incorporar otra escuela de pensamiento que fuera más allá de lo válido o vigente, es decir, que se fundamentara en la axiología para determinar lo justo o no justo del marco jurídico de Alemania. Para todos estos temas, pueden verse: Botero-Bernal, Andrés, "El positivismo jurídico en la historia: las escuelas del positivismo jurídico en el siglo XIX y primera mitad del siglo XX", en Fabra Zamora, Jorge Luis y Núñez Vaquero, Álvaro (eds.) *Enciclopedia de Filosofía y Teoría de Derecho*, vol.1, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2015, pp. 63-170. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3875/6.pdf>. Recuperado el 6 de diciembre de 2020; Comte, Augusto, *La filosofía positiva*, México, Porrúa, 10a. ed., 2016, pp. 37-73; Kelsen, Hans, *Teoría pura del derecho. Introducción a los problemas de la ciencia jurídica*, Trotta, Madrid, 2011, pp. 41-47. El título original es *Reine Rechtslehre* (Teoría pura del derecho) que data de 1934. Con posterioridad, en 1960, la obra se amplió. De forma curiosa, en castellano existen 4 ediciones, la de 1933 (incluso antes que en Alemania), 1941, 1953 y 1960; Ugarte Godoy, José Joaquín, "El sistema jurídico de Kelsen. Síntesis y crítica", en *Revista Chilena de Derecho*, vol. 22, núm. 1, 1995, pp. 109-118. Disponible para su consulta en: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/194070>. Recuperado el 15 de octubre de 2021; Sánchez, Luis Manuel, *Después del positivismo. Re-sustantivando el derecho*, México, Fontamara, 2011, pp. 173-202; Peña Freire, Antonio Manuel, "Lecciones del nazismo jurídico para la filosofía del derecho: Radbruch y el positivismo jurídico", en *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, núm. 43, 2020, pp. 59-81. Disponible para su consulta en: <https://doxa.ua.es/article/view/2020-n43-lecciones-del-nazismo-juridico-para-la-philosophia-de-derecho-radbruch-y-el-positivismo-juridico>. Recuperado el 15 de octubre de 2021.

³²¹ Vid., Becchi, Paolo, *El principio de la dignidad humana*, México, Fontamara, pp. 21-41. El imperio de las normas con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial, se deconstruyó, ya que para justificar la serie de juicios que se emprendieron en contra de los alemanes, fue necesario retomar la axiología (principios) para emitir las sentencias respectivas.

Ante dichas circunstancias, era por demás notorio que la vieja sinónima entre derecho y ley tendía a debilitarse, puesto que la complejidad de las distintas realidades imperantes, terminaron por obligar a la comunidad jurídica a volcar su atención en lo social, económico, axiológico, antropológico, histórico, y demás áreas donde la sociedad plasma su conocimiento. Las reglas entonces resultaban insuficientes para agotar el abanico de posibilidades e intersticios que se presentaban a diario en la vida cotidiana, las cuales era necesario considerar para estar acorde con las prácticas sociales de un lugar y tiempo determinado. La tendencia, por ende, se dirigió a los principios como proposiciones normativas más amplias y flexibles que las reglas, al referirse a algún bien o algún estado de cosas hacia al que atender, puesto que guían al interprete dentro del laberinto de elecciones que inevitablemente debe recorrer al llevar a cabo su tarea.³²²

Así, el papel de los principios se situaba como guía o parámetro de regularidad de todo un sistema que fue hacia el declive. No obstante, en pleno siglo XXI, los principios juegan un papel distinto; para algunos teóricos, las aparentes divergencias entre las reglas y los principios se han terminado, en virtud de que la simbiosis emergente entre estos ha dado como fruto disposiciones jurídicas que van más allá de lo que es creado por el legislador, apuntalando también a las referidas prácticas que se generan constantemente en las sociedades.³²³

Con ello en mente, el operador jurídico tendrá a su disposición una cantidad de elementos o garantías para comprender la problemática expuesta en cada caso concreto, respetando en todo momento la cosmovisión que la población tiene, o bien, basando su decisión en las diferentes escalas de valores que ésta edifique. En ese

³²² Vid., Cianciardo Juan, Argumentos, principios y razonabilidad. Entre la irracionalidad y la racionalidad, en Cianciardo, Juan *et. al*, *Filosofía práctica y derecho. Estudios sobre teoría jurídica contemporánea a partir de las ideas de Carlos Ignacio Massini Correas*, *op cit.*, pp. 89.

³²³ Vid., Ramírez Granados, Mario A., "El derecho como práctica y ciencia social: más allá del silogismo", en *Revista de Ciencias Sociales*, núm. 126-127, 2010, pp. 135-141. Disponible para su consulta en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/8778/8267>. Recuperado el 17 de octubre de 2021. La importancia de observar las prácticas sociales en la configuración del derecho resulta trascendente. Esto es así, puesto que las grandes transformaciones en esta área del conocimiento se deben a los cambios y necesidades de las personas, más no así de la creación por parte de doctrinarios.

De manera muy breve, aludiremos a la interesante distinción entre reglas (o normas) y principios realizada por Dworkin. Señala que los principios se refieren al conjunto de estándares que han de ser observados por tratarse de una exigencia de la justicia, la equidad o por alguna otra dimensión de la moralidad. Además, cuentan con la dimensión del peso o importancia que habrá de valorar el juez en el momento de resolver algún conflicto. Mientras que, las reglas son estándares sobre las obligaciones jurídicas aplicables a manera de disyuntivas; se refieren a obligaciones "especiales", en donde, si los hechos que estipula una norma (o regla) están dados y la norma es válida la respuesta a la conducta sobre la obligación debe ser aceptada. Vid., Dworkin, Ronald, *Los derechos en serio*, *op. cit.*, pp. 72-79.

sentido, con base en los principios, el intérprete del cuerpo jurídico logra acercarse a las razones filosóficas, sociales, económicas y de poder que detenta una determinada figura jurídica, al mismo tiempo que obtiene una guía sobre los efectos proyectados por el Constituyente o legislador ordinario. Todo ello, bajo la consideración de que existe unidad de derechos fundamentales, que busca su armonización, al distinguirse entre pretensiones procesales e intereses individuales de cada una de las partes.³²⁴

En ese tenor, la materia del trabajo³²⁵ constituye un ejemplo vivo sobre la importancia de contar con estructuras normativas que estén por encima de una regla. Con ello, el método de solución de los casos no debe agotarse con una descripción en posiciones absolutas dicotómicas a partir de un silogismo; por el contrario, se debe apuntar en los fines, causas, contextos, parámetros, a través de los cuales se obtiene una cantidad de información más amplia para solventar las necesidades y eventualidades que se manifiestan en la sociedad; recordemos que en ella es donde debe materializarse la igualdad fáctica o material, propia del derecho social.

Los principios, bajo ese parámetro, sirven como plataformas hermenéuticas para los distintos operadores jurídicos, investigadores, abogados postulantes, y sociedad en general. A partir de ello, tendrán las herramientas para adentrarse en el entendimiento de los distintos ordenamientos jurídicos que permean el marco jurídico de nuestro país. Además, serán las directrices por medio de las cuales se tendrá mayor información sobre los fines en los que descansa la asignatura o materia del Derecho. En el caso del derecho del trabajo, los principios tienden a respaldar la visión garantista que salvaguarda o dota de mayor protección a la clase trabajadora.

En esa medida, los principios han jugado un papel trascendente que ha puesto en jaque la creación normativa en manos del legislador. En pocas palabras, los supuestos deontológicos han delimitado la actividad de las autoridades, privilegiando en todo

³²⁴ A propósito de la propuesta metodológica para resolver las aparentes colisiones de derechos. *Vid.*, Serna Pedro y Toller Fernando, *La interpretación constitucional de los derechos fundamentales. Una alternativa a los conflictos de derechos*, Fondo Editorial de Derecho y Economía, Buenos Aires, 2000, 37 a 75.

³²⁵ *Vid.*, Podetti, Humberto A., "Los principios del derecho del trabajo", en Buen Lozano, Néstor de y Morgado Valenzuela (coords.) *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997, 139-153. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/11.pdf>. Recuperado el 6 de diciembre de 2020.

momento un mínimo de estándares jurídicos, políticos, económicos y sociales que recubren una esfera mínima de actuación por parte del hombre.

El principio es contemplado entonces como una protección al propio hombre, a la serie de intereses que por la propia condición que tiene tiende a satisfacer, enriquecer y convertir en un medio para conseguir fines autocentrados. Representa una guía que permite al juez, en sintonía con la perspectiva de esta tesis, destacar los elementos vivos que reflejan las poblaciones, para con base en ello emitir una decisión.

Vale la pena apuntalar que la elaboración de las pautas axiológicas en comento, se encuentra supeditada a los propios sesgos históricos en los cuales cobran luz, lo que en otras páginas hemos contemplado como paradigmas. Ante ello, si bien es cierto que nominalmente encontramos aparentes similitudes en los conceptos, en el fondo cada uno de los valores encumbrados responden a condicionantes distintas. A manera de ejemplo, podemos indicar que el principio *pro operario* existe desde hace tiempo en los sistemas jurídicos; sin embargo, su eficacia e interpretación se encuentra condicionada por los paradigmas circundantes en el tiempo en el que se utiliza.

Así, el referido principio *pro operario* tiene tintes muy distintos si tomamos en cuenta la época revolucionaria en México (1910) en comparativa con la actual,³²⁶ donde prevalecen los derechos fundamentales. La definición incluso puede ser la misma, pero la amplitud o delgadez de los componentes que lo nutrirán dependen forzosamente de las circunstancias y condiciones de un tiempo y lugar determinados.

Al tenor de esa perspectiva, en la conformación del nuevo derecho del trabajo se vislumbra un reposicionamiento de los principios que detentan las relaciones obrero-patronales. A partir de ello, los distintos operadores jurídicos y colectividad jurídica, tenemos conocimiento pleno sobre los contextos y finalidades que se persiguen en la

³²⁶ Ese principio, en palabras de la Segunda Sala de la SCJN implica un criterio hermenéutico que permite dotar de contenido las normas en beneficio del trabajador. Vid., Tesis 2a. XCVII/2018 (10a.), de rubro: "*IN DUBIO PRO OPERARIO. DICHO PRINCIPIO NO DEBE ENTENDERSE EN EL SENTIDO DE QUE LOS CONFLICTOS LABORALES TENGAN QUE RESOLVERSE INVARIABLEMENTE EN FAVOR DEL TRABAJADOR.*", *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, libro 60, tomo II, noviembre de 2018, p. 1184.

materia laboral, que en una de sus máximas vertientes apunta hacia la consolidación del acceso a la justicia.

Es importante mencionar que en la segunda década del siglo XXI, ya no estamos en presencia de la vieja “discusión” teórica entre Hart y Dworkin,³²⁷ puesto que esa aparente y cuestionada distancia entre las reglas y los principios, se ha diseminado y formalizado en los distintos cuerpos jurídicos con los que actualmente contamos. Además, más allá de un texto legal, los principios recubren y dan legitimidad a los distintos sistemas jurídicos existentes en el mundo, bajo la consigna incluso de no darle el carácter de Derecho, en el supuesto de quebrantarlos.³²⁸

Finalmente, queremos centrarnos en el análisis de los principios del procedimiento laboral, y resaltar en ello la importancia que tiene el principio de inmediación para el acceso a la justicia. Sin este, como se explicará, se debilita la función del juez, puesto que se tendría un proceso ausente y distante del reclamo vivaz de la sociedad. Esa será la clave de las palabras venideras, las cuales pretende poner en el debate las implicaciones que la presencia de las personas juzgadoras y su labor de dirección procesal mantienen para el éxito del nuevo derecho del trabajo.

III.2. Los principios del nuevo procedimiento laboral. La coexistencia en sus notas

A partir del análisis realizado en los capítulos precedentes, en sus formas procesales, en la Ley Federal del Trabajo de 1° de mayo de 2019 se configuró un nuevo sistema de justicia laboral. Efectivamente, ahora se tiene la reubicación de los órganos impartidores de justicia en esta materia, disponiendo la creación de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación y de los poderes judiciales locales, que tiene implícita la desaparición –gradual y temporal– de las JCyA. Además, se prevén diversos procedimientos tales como: el procedimiento ordinario, los procedimientos

³²⁷ Vid., Molina-Ochoa, Andrés, “La intrascendencia del debate positivismo-iusnaturalismo: las normas del ius cogens”, *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, Colombia, vol. 11, núm. 2, 2019, pp. 229-255. Disponible para su consulta en: <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/428>. Recuperado el 6 de diciembre de 2020.

³²⁸ Vid., Vigo, Luis Rodolfo, “La axiología jurídica de Gustav Radbruch”, en Vigo, Luis Rodolfo (coord.), *La injusticia extrema no es derecho. De Radbruch a Alexy*, México, Fontamara, 2008, pp. 21-55. En el caso de que el orden jurídico no respete la base axiológica que legitima a los derechos humanos, será considerado como no Derecho.

especiales, los conflictos individuales de seguridad social, los procedimientos colectivos de naturaleza jurídica y económica, el procedimiento de huelga y los procedimientos voluntarios o paraprocesales.

Esa descripción resulta un referente para el entendimiento del nuevo sistema de justicia laboral. Para adentrarse de mejor medida en el tema, es necesario una alusión a los procedimientos, la actuación de los operadores y la sistematización normativa, todo entorno a este ajuste total en el sistema laboral mexicano.

El entendimiento de un principio, por un lado, como herramienta de comprensión de un sistema y, por el otro, como el recubrimiento y legitimidad de un modelo de discernimiento del derecho, nos permite de mejor medida particularizar las características del procedimiento laboral. Esto debido a que la fuente de eficacia de todo el sistema tiene su base en la concepción, vigencia y materialización que se mantenga del derecho, en una visión genérica.

De esta forma, en el ámbito procesal, entenderemos por principios del procedimiento los elementos que: i) definen las formas y sucesión temporal de los actos procesales, ii) la comunicación de los sujetos procesales entre sí y con la sociedad en general, y iii) el vínculo existente entre el órgano jurisdiccional con el material fáctico que se aporta a la instancia.³²⁹

En esos elementos conformadores, queremos diferenciar los principios del procedimiento con los principios del proceso.³³⁰ En cuanto a los primeros, son elementos que le otorgan formas a los diversos procedimientos que permiten distinguirlos de otros,

³²⁹ Vid., Chiong Arauz, Flavio, *Los principios procesales en el sistema oral civil*, en el sitio electrónico: es.scribd.com/document/141969105/Los-Principios-Procesales-en-El-Sistema-Oral-Civil-Flavio-Chiong. Recuperado el 30 de octubre de 2018. De igual forma, se sugiere consultar el siguiente texto: Luelmo Millán, Miguel Ángel y Rabanal Carbajo, Pedro, *Los principios inspiradores del proceso laboral*, Madrid, Mc Graw Hill, 1999, pp. 59-63. Habrá que recordar que el establecimiento de principios en cada una de las materias que componen al Derecho, tiene por objetivo el establecimiento de ciertas directrices hermenéuticas para la resolución de conflictos, así como para la estructura misma que deben tener las sociedades.

³³⁰ Resulta interesante la manera en que las distinciones se abordan. En España, por ejemplo, se indica que a pesar de que la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de ese país aborde a los *principios del proceso*, en realidad se refiere a los principios del procedimiento [laboral]. Se afirma, que regulan la forma del procedimiento, en tanto que los principios del proceso se refieren a la propia configuración del litigio, proyectados en las partes procesales (audiencia e igualdad de armas). Vid., Lousada Arochena, José Fernando, *et al, Sistema de Derecho Procesal Laboral*, Ediciones Laborum, Murcia, España, 2015, p. 125. También, vid., Alcoceba Gil, Juan Manuel, *Esquemas del derecho procesal laboral*, 4 ed., tomo IV, Valencia, España, Tirant lo Blanch, 2018, pp. 23 a 27. Acá los autores representan los principios del proceso (dualidad, contradicción e igualdad) y del procedimiento (inmediación, oralidad, concentración y celeridad).

tales como: la inmediación, oralidad, concentración, economía, etcétera. En tanto que los principios del proceso, se refieren a la propia configuración del caso y que se reflejan sobre las partes procesales, o sobre el objeto del proceso, entre los que se encuentran: la audiencia, reglas específicas, igualdad de oportunidades procesales, preclusión, entre otros.

Los principios que rigen los procedimientos se realizan en mayor o menor medida con los métodos que el sistema procesal adopte para desarrollarlos y llevarlos, sin que sean netamente puros.³³¹ En cuya clasificación destacan el sistema oral y escrito, los cuales se determinan por la manera en que las partes se comunican entre sí y exponen sus pretensiones al juzgador.

Por cuanto los sistemas orales,³³² en una expresión formal así considerada, se tiene que ese es su elemento más evidente; sin embargo, en una visión omnicomprendiva, la oralidad no solo es una forma práctica de los actos procesales, sino que se ha convertido en el sistema que aglutina los principios de inmediación, concentración, publicidad, igualdad, continuidad y contradicción.³³³

De esta manera, surge la necesidad de realizar una delimitación y materialización de los principios del procedimiento en el nuevo sistema de justicia laboral y con ello apuntalar las finalidades pretendidas con motivo de su implementación. Solamente de esta manera estaremos en posibilidad de conocer la importancia que mantiene la interrelación entre ellos y, sobre todo, en mantener abierta la configuración del derecho fundamental de acceso efectivo de impartición de justicia.

³³¹ Vid., Díaz, Clemente A., *Instituciones de Derecho Laboral, parte general*, tomo I, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1968, p. 56. El autor muestra un interesante desarrollo histórico de los sistemas orales y escrito.

³³² Vid., Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Estudios sobre historia de la oralidad en la administración de justicia en México, Tomo I*, México, SCJN, 2010, pp. 9-15. En pocas ocasiones tenemos la oportunidad de encontrar textos que aborden las bases antropológicas del Derecho. En el caso particular, el texto en comento permite adentrarnos en dicho escenario, lo que permite tener una noción más amplia de los procesos de construcción de la oralidad en nuestro país.

³³³ Existen ciertas referencias en ese sentido. Al respecto, véase Montiel Trujano, Ángel Humberto, "El proceso por audiencias, fundamento de los juicios orales en materias mercantil para todo el país y civil para el Distrito Federal", en *Oralidad Civil Mercantil: Audiencia preliminar y Audiencia de Juicio*, Serie Justicia y Derecho, número 11, Tribunal Superior de Justicia y Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, México, 2013, pp. 43-44. Finalmente, se sugiere consultar el siguiente texto: Vallejo Cabrera, Fabián, *La oralidad laboral. Derecho procesal del trabajo y de la seguridad social*, 9a. ed., Colombia, Librería jurídica Sánchez R Ltda., 2016, pp. 39-75.

A partir de lo anterior, como adelantamos en el capítulo anterior, en una imprecisa conformación legislativa,³³⁴ el artículo 685 de la LFT alude a diversos “principios del proceso del trabajo”, en los cuales se mantienen la i) intermediación, ii) inmediatez, iii) continuidad, iv) celeridad, v) veracidad, vi) concentración, vii) economía y viii) sencillez procesal. Agrega que será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio, además del principio de primacía de la realidad.³³⁵

En atención a los elementos metodológicos indicados, en esa expresión del “proceso del trabajo” se contienen los principios del procedimiento, entendidos, según se explicó, como las características de los actos procesales dentro de las etapas de los juicios, la comunicación de las actuaciones, la manera en que el órgano analiza las pruebas y las alegaciones.

En conjunto, con esas nuevas concepciones, conviven los tradicionales principios exigidos para la emisión de las sentencias, según el contenido del artículo 841 de la LFT. En esa disposición se exige que las sentencias sean dictadas a verdad sabida y buena fe guardada; además, que deberán apreciarse los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a formulismos sobre la estimación de pruebas, aunque sí con el deber de estudiar, analizar y valorar todos medios de prueba rendidas.³³⁶

Es ahí donde encontramos puntos de reflexión entre todos esos principios relatados, algunos de los cuales se entrecruzan dentro del procedimiento. En este aspecto, existe quien afirma la dificultad para compatibilizar los señalados principios del procedimiento con los principios de las sentencias. En ese sentido, se expresan los

³³⁴ La imprecisión aludida se centra en la alusión legislativa que se hace a los principios del proceso y no al procedimiento. Recordemos la distinción entre ambos términos procesales, la cual descansa, sustancialmente, en que la primera expresión se refiere a la propia configuración del caso y que se reflejan sobre las partes procesales, o sobre el objeto del proceso. En tanto, los principios del procedimiento son los elementos que le otorgan formas a las diversas vías legales dentro de una materia que permiten distinguirla de otra.

³³⁵ Por la importancia en la delimitación de nuestro objeto de estudio, es necesario tener en cuenta el contenido de esa disposición: “Artículo 685.- El proceso del derecho del trabajo se rige bajo los principios de intermediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Asimismo, será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio. - - Los Tribunales deben garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados. El juez deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan. Asimismo, se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo. - - [...]”

³³⁶ Vid., Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, “Principios procesales necesarios en la administración de justicia en asuntos laborales y por prestaciones de la seguridad social”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 10, enero-junio de 2010, pp. 203-238. Disponible para su consulta en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/issue/view/465>. Recuperado el 17 de octubre de 2021.

cuestionamientos para regular las nuevas exigencias procesales y la dificultad que ello representa.³³⁷

Nada alejado de la realidad, por cierto, debido a que, al menos para uno de los elementos vinculados con la conceptualización de los principios del procedimiento, importa verificar la manera en que el juzgador analizará las pruebas y las alegaciones de las partes, vinculándolas con una fórmula tradicional del sistema anterior; apreciar los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a formulismos sobre la estimación de pruebas, aunque sí con el deber de estudiar, analizar y valorar todas las rendidas.

En ese sentido, proponemos compatibilizar los nuevos principios con los tradicionales y encontrar el camino que nos conduzca al éxito del nuevo sistema. Para lograr esas finalidades tenemos, primero que interiorizar en el contenido de cada uno de ellos y determinar la manera de hacerlos realmente factibles. En segundo término, advertir los principios genéricos y corroborar la manera en que en ellos se subsumen los demás elementos procesales indicados por el artículo 685 antes citado.

Queremos abundar en el principio de inmediación; significarlo como el aglutinador de los demás que componen al nuevo procedimiento laboral. El objetivo es mostrar la manera en que convergen los diversos de oralidad, primacía de la realidad, celeridad y economía procesal, a partir de una correcta dirección procesal del juzgador laboral.

III.2.1. Tutela judicial efectiva y el papel del principio de inmediación en su consolidación

Una vez que se han apuntalado algunas de las características básicas que rodean a los principios, las diferencias que los separan de las reglas, y su precisión relacionada con los principios del procedimiento laboral contenidos en la reforma,

³³⁷ Vid., Franco González Salas, José Fernando, *La reforma constitucional en materia de justicia laboral*, Cuadernos de Gobernabilidad y Fiscalización, Cuaderno 17, UNAM, Facultad de Contaduría y Administración, México, 2018, p. 31 a 32. Texto pionero en los temas del nuevo modelo de justicia laboral en México, a propósito de la interesante ponencia impartida en la Máxima Casa de estudios.

estamos en posibilidad de analizar la importancia que tiene el principio de inmediación en la consolidación de la tutela judicial efectiva.

Para esos efectos, partiremos de una breve explicación sobre las características torales que tienen dicho tópicos, al tiempo que describiremos la vinculación que mantienen para alcanzar el acceso a la justicia.

A) Tutela judicial efectiva

Sin dejar de reconocer la importancia que mantiene la visión histórica previa a la consolidación del Estado moderno,³³⁸ así como los intentos en las épocas posteriores para la conformación de instituciones,³³⁹ queremos situarnos en los momentos que llevaron a la construcción para lograr planos más justos, democráticos e igualitarios.

Efectivamente, con la aparición del Estado moderno, se introdujeron de forma paulatina diversos esquemas que terminaron por diseñar ordenamientos jurídicos que fungían como un reflejo de los distintos movimientos sociales que intentaron deconstruir la esclavitud, consagrar la igualdad e institucionalizar las vías para poderlos ejercitar.

De esa forma, la lucha social, la construcción de un sistema jurídico, y la creación de instituciones para hacer eficaces dichas disposiciones programáticas inmersas en los conglomerados normativos, iniciaron el trayecto hacia la apertura de mayores oportunidades para solventar las terribles condiciones sociales que se vivían y se viven en buena parte del mundo. La raíz se depositaba en la edificación de un Derecho que

³³⁸ Con la finalidad de abundar en las distintas formas en las que el Derecho se presentaba en la Edad Media, se sugiere consultar el siguiente enlace: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/379/4.pdf>. Recuperado el 13 de diciembre de 2020.

³³⁹ Nos referimos a la construcción de un régimen político-jurídico cuyo pilar estaba en manos de un tercero que organizaba las variadas formas de existencia, y donde el Estado asumió un papel protagónico que abarcó lo legislativo, judicial y ejecutivo. Además, de la búsqueda por la libertad, igualdad, fraternidad, y valores afines. En esos temas, véase Díaz Revorio, Francisco Javier, *Fundamentos actuales para una teoría de la Constitución. Colección IECEQ*, Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, 2018, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 143-180. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5384/6.pdf>. Recuperado el 13 de diciembre de 2020. También Saldanha, Nelson, "La revolución francesa y el pensamiento jurídico-político contemporáneo", en *Jurídica, Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana*, núm.21, 1992, pp. 425-432. Disponible para su consulta en: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/juridica/article/view/11163/10216>. Recuperado el 13 de diciembre de 2020.

reconocía las prerrogativas de las clases sociales, para posteriormente mutar hacia la consolidación de una serie de autoridades encargadas de hacer valerlas valer.³⁴⁰

El denominado *due process of law*,³⁴¹ *law of the land* y *his day in the court*,³⁴² constituyeron las primeras muestras de protección para la población. Buscaron asegurar un proceso, dentro del actuar de los tribunales, que respetara principios mínimos para colmar la necesidad de justicia y paz social. Tal fue la relevancia de estos principios, que en 1789 y 1869 se realizaron enmiendas a la Constitución de los Estados Unidos de Norteamérica, cuya finalidad descansaba en contrarrestar las diversas actuaciones de las autoridades jurisdiccionales frente al texto constitucional.

Como es de apreciarse, comenzaba una nueva etapa en la que, por una parte, se instauraron textos legales que reconocían la existencia de derechos en favor de la comunidad y, por la otra, las correspondientes instituciones públicas para hacerlos efectivos. Con ambos aspectos, se dotaba de elementos indispensables para que, en el caso de iniciar un proceso, éste se regulara de acuerdo a máximas de comportamiento que tenían por objetivo dar respuesta a las necesidades.³⁴³

Lo que a simple vista parecía el despliegue exclusivo de mecanismos procesales, se convirtió en toda una institución. Representó, en conjunto, una de las vías indispensables para que el Estado pudiera garantizar los derechos enmarcados en la Constitución y en el ordenamiento jurídico, mediante la consolidación de diversas instancias en las cuales se pudiera instar a todas las autoridades.

³⁴⁰ Vid., Hernández Martínez, María del Pilar, *Mecanismos de tutela de los intereses difusos y colectivos*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997, pp. 17-28. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/140/3.pdf>. Recuperado el 13 de diciembre de 2020.

³⁴¹ Vid., Murillo Morales, Jaime, "El *due process of law* en el sistema constitucional mexicano", en *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, núm. 30, 2010, pp. 213-243. Disponible para su consulta en: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/view/31957/28948>. Recuperado el 13 de diciembre de 2020.

³⁴² Vid., Chiabra Valera, María Cristina, "El Debido proceso legal y la Tutela jurisdiccional efectiva: más similitudes que diferencias". *Foro Jurídico*, 2011, 67-74. Disponible para su consulta en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18575>. Recuperado el 13 de diciembre de 2020.

³⁴³ Vid., López Olvera, Miguel Alejandro, "El debido proceso en el siglo XXI", en Carbonell Sánchez, Miguel y Cruz Barney, Óscar (coords.) *Historia y Constitución. Homenaje a José Luis Soberanes Fernández, tomo I*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2015, pp. 313-335. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4038/18.pdf>. Recuperado el 13 de diciembre de 2020.

Resulta difícil apartar o disociar el derecho de acceso efectivo a la justicia y debido proceso legal, dado que mantienen una relación de complemento y vigencia mutua.

Ambos derechos se encuentran protegidos en el artículo 8 de la Convención Americana sobre Derecho Humanos, al establecerse la existencia de “*garantías judiciales*”, que se entienden como un conjunto de “*requisitos que deben observarse en las instancias procesales, a efecto de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier tipo de acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos*”. Esas instancias procesales pueden comprender aquellas en las que se determinan derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.³⁴⁴ De manera particular, el párrafo 1 del artículo 8 de la referida Convención Americana se refiere a las garantías judiciales generales exigibles en el marco de un proceso, esto es, el derecho de toda persona a ser oída por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, dentro de un plazo razonable y con las debidas garantías.³⁴⁵

Analicemos ahora, por orden de dimensión primeramente el de acceso efectivo a la justicia y, posteriormente, el colateral del debido proceso legal. Por cuanto se refiere al primer término, se incluye, en una moderna concepción, tanto la jurisdicción (realizada por los jueces), como los métodos alterativos de solución de controversias (para la materia laboral, los conciliadores de los centros locales y el federal), que implica un verdadero derecho fundamental de carácter prestacional, a fin de que el ciudadano dispongan del sistema que le deba administrar la justicia, con diversas opciones para la solución jurídico y legal de los conflictos, a fin de materializar, tutelar y reparar sus derechos.³⁴⁶

³⁴⁴ Vid., Corte IDH. *Garantías judiciales en Estados de Emergencia* (arts. 27.2, 25 y 8 Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-9/87 del 6 de octubre de 1987. Serie A No. 9, párr. 27; Caso *Tribunal Constitucional vs. Perú. Fondo, reparaciones y costas*, sentencia de 31 de enero de 2001, serie C No. 71, párr. 69.

³⁴⁵ Importa señalar que esas garantías no se aplican solamente a “jueces y tribunales judiciales”, sino también a los entes que, pese a no serlo formalmente, actúen como tal. Vid., Corte IDH. Caso *Claude Reyes y otros vs. Chile. Fondo, reparaciones y costas*, sentencia de 19 de septiembre de 2006, Serie C No. 151, p. 118.

³⁴⁶ La amplitud de la concepción se basa en el ejercicio de la autonomía de la voluntad del ciudadano, a fin de que utilicen para la tutela de sus derechos otras soluciones legales, no jurisdiccionales integradas en la Administración de la Justicia. Vid., Martín Diz, Fernando, “Del derecho a la tutela judicial efectiva hacia el derecho a una tutela efectiva de la justicia”, en *Revista Europea de*

A nivel constitucional, la jurisprudencia³⁴⁷ del Alto Tribunal de país ha determinado que el derecho de acceso efectivo a la justicia se encuentra previsto en los artículos 14, 17 y 20, apartados B y C, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.³⁴⁸ Al respecto, puntualizó que comprende dos vértices; por una parte, el derecho a una tutela jurisdiccional efectiva (la emitida por los tribunales del Poder Judicial) y, por la otra, los mecanismos de “tutela no jurisdiccional”.³⁴⁹ En cuanto al primer aspecto, se definió que la tutela jurisdiccional debía entenderse como el derecho público subjetivo que toda persona tiene,³⁵⁰ dentro de los plazos y términos que fijen las leyes,³⁵¹ para acceder de manera expedita a tribunales independientes e imparciales, a plantear una pretensión o a defenderse de ella, con el fin de que, a través de un proceso en el que se respeten ciertas formalidades, se decida sobre la pretensión o la defensa³⁵² y, en su caso, se ejecute tal decisión.

Además, señaló el Máximo Tribunal que las tres etapas del derecho fundamental de jurisdicción efectiva mantienen los siguientes derechos: 1) previa al juicio, a la que le corresponde el derecho de acceso a la jurisdicción, que parte del derecho de acción

Derechos Fundamentales, año. 2014, núm. 23, pp. 161-176. Disponible para su consulta en: <https://dialnet.unirioja.es/revista/5833/A/2014>. Recuperado el 17 de octubre de 2021.

³⁴⁷ Vid., Tesis 1a. /J. 103/2017, de rubro: “DERECHO DE ACCESO EFECTIVO A LA JUSTICIA. ETAPAS Y DERECHOS QUE LE CORRESPONDEN”, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Décima Época, tomo I, libro 48, noviembre de 2017, p. 151.

³⁴⁸ Desde luego que en esa fundamentación falta incluir el contenido de artículo 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución federal, que alude, como hemos expuesto, a un novedoso mecanismo de solución de conflictos: una conciliación prejudicial y, posteriormente, una acción ante los Tribunales Laborales. Así, precisamente en la conciliación prejudicial debemos concebir, como lo hemos explicado, la materialización también del derecho fundamental de acceso a la justicia laboral.

³⁴⁹ Quizás la expresión “tutela no jurisdiccional” es un tanto imprecisa; quizás lo correcto será advertir que los mecanismos en los cuales también opera el derecho fundamental de acceso efectivo a la justicia pueden ser de diversa denominación y configuración, tales como: los tribunales arbitrales, instituciones de mediación (jueces, árbitros, mediadores), y a cualesquiera otras formas legales extrajudiciales de resolución de conflicto.

³⁵⁰ Bajo un estándar razonable y conforme al parámetro de regularidad constitucional para garantizar el pleno acceso a la tutela jurisdiccional de las personas indígenas, se estableció una distinción por el Pleno de la SCJN en un criterio aislado. Al efecto, se estableció que ese derecho fundamental en tratándose de personas indígenas, se garantiza cuando se consideren sus costumbres y especificidades culturales, y que en todo momento sean asistidos por intérpretes que tengan conocimiento de su lengua y cultura. Vid., Tesis P. XVII/2015 (10a.), de rubro: “ACCESO A LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA. FORMA DE GARANTIZAR EL DERECHO HUMANO RELATIVO TRATÁNDOSE DE PERSONAS INDÍGENAS.”, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, libro 22, tomo II, septiembre de 2015, p. 232.

³⁵¹ Importa señalar que el derecho de acceso efectivo a la impartición de justicia no implica acatar precisamente los términos que fijan las leyes, tal como lo ha sostenido la jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En ese sentido, vid., Tesis 1a. /J. 103/2017, de rubro: “DERECHO DE ACCESO EFECTIVO A LA JUSTICIA. ETAPAS Y DERECHOS QUE LE CORRESPONDEN.”, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 11, Tomo I, octubre de 2014, p. 909.

³⁵² Resulta fundamental distinguir entre acción y vía dentro del contexto del derecho a la tutela judicial efectiva que a la postre debe ser resuelto el proceso mediante una sentencia. En ese sentido, en un precedente la Primera Sala de la SCJN distingue entre derecho subjetivo público y el camino para resolver la pretensión planteada; en ese sentido, vid., Tesis CLVII/2016 (10a.), de rubro: “DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA. DISTINCIÓN ENTRE ACCIÓN Y VÍA.”, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 31, Tomo I, junio de 2016, p. 688.

como una especie del de petición dirigido a las autoridades jurisdiccionales y que motiva un pronunciamiento por su parte; 2) judicial, que va desde el inicio del procedimiento hasta la última actuación y a la que concierne el derecho al debido proceso; y, 3) posterior al juicio, identificada con la eficacia de las resoluciones emitidas.³⁵³ Finalmente, en una visión amplia del derecho se indicó que esa prerrogativa fundamental de acceso efectivo a la justicia debía oponerse: 1) en los procedimientos ventilados ante jueces y tribunales del Poder Judicial, y 2) en todos aquellos seguidos ante autoridades administrativas que realicen funciones materialmente jurisdiccionales,³⁵⁴ cuando resuelvan derechos y obligaciones.

De manera concomitante, el derecho fundamental al debido proceso acompaña y forma parte del diverso de acceso efectivo a la justicia. Aquél, surge, como se adelantó, con características semejantes de justicia, sobre todo por lo que hace a la finalidad de establecer un piso mínimo de garantías frente al poder público.

Para algunos teóricos, la principal diferencia que existe entre la tutela judicial efectiva y el debido proceso descansa en que la primera contiene un eslabón previo al desarrollo del juicio, mientras que el debido proceso se concentra exclusivamente en las vías de los tribunales.³⁵⁵

Dentro de la jurisprudencia nacional, destaca una evolución del entendimiento del derecho fundamental del debido proceso. Inicialmente, la Primera Sala de la SCJN la vinculaba con la garantía de audiencia y las formalidades esenciales del procedimiento. Se ubicó en el artículo 14 constitucional, y se asociaba con el

³⁵³ El cumplimiento de las sentencias, en forma plena y cabalmente, es un derecho que comprende la tutela judicial efectiva, tal como lo sostuvo la Segunda Sala de la SCJN. Al respecto, *vid.*, Tesis XXI/2019 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 65, Tomo II, abril de 2019, p. 1343.

³⁵⁴ Es por ello que la Segunda Sala de la SCJN, en una tesis aislada exige a las autoridades administrativas el cumplimiento de los plazos establecidos por el legislador. *Vid.*, Tesis CXXVIII/2017 (10a.), de rubro: “DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA. ALCANCE DEL ARTÍCULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN RELACIÓN CON LOS PLAZOS ESTABLECIDOS POR EL LEGISLADOR PARA LA ACTUACIÓN DE LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS.”, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 46, Tomo I, septiembre de 2017, p. 772. Este criterio es importante, dado que su contenido aplica perfectamente para el organismo descentralizado encargado de la conciliación prejudicial (a nivel local y federal), así como de la actividad registral de las altas, bajas y cambios de los sindicatos (a nivel nacional). Aunque quizás, como hemos venido explicando, faltó la referencia a formas privadas de solución de controversias, donde los ciudadanos puedan ejercer su derecho fundamental de solución de sus conflictos.

³⁵⁵ *Vid.*, García Pino, Gonzalo y Contreras Vásquez, Pablo, “El derecho a la tutela judicial y al debido proceso en la jurisprudencia del tribunal constitucional chileno”, *Estudios constitucionales*, vol.11, núm.2, 2013, pp.229-282. Disponible para su consulta en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002013000200007. Recuperado el 13 de diciembre de 2020.

cumplimiento de las condiciones fundamentales que deben satisfacerse en el trámite jurisdiccional, que concluye con el dictado de una resolución que dirime las cuestiones debatidas.³⁵⁶

Relacionado con lo indicado, las formalidades esenciales del procedimiento –en tanto, debido proceso–, se definieron como las obligaciones que permiten a los ciudadanos la oportunidad de defensa previamente al acto privativo de la vida, libertad, propiedad, posesiones o derechos. Implican elementos que garantizan la defensa adecuada y son los requisitos siguientes: 1) notificación del inicio del procedimiento y sus consecuencias; 2) oportunidad de ofrecer y desahogar las pruebas en que se finque la defensa; 3) oportunidad de alegar; y 4) dictado de una resolución que dirima las cuestiones debatidas.³⁵⁷

Incluso, esas garantías del debido proceso que se conocen como el “núcleo duro”, son las que deben observarse en todo procedimiento jurisdiccional, y que en su conjunto comprenden la “garantía de audiencia” al permitir ejercer las defensas antes de que las autoridades modifiquen la esfera jurídica definitivamente.³⁵⁸

En una posterior evolución del derecho fundamental del debido proceso, se estableció que podía manifestarse en dos rubros diferenciados. Por un lado, para el ciudadano dentro de un proceso jurisdiccional, el cual al ser destinatario del ejercicio de una acción eventualmente podría resentir un acto privativo en su contra; en ese caso, la autoridad verificará que se cumplan con las formalidades esenciales del procedimiento, a fin de otorgarle la posibilidad de una defensa efectiva. Por otra parte, el debido proceso también puede entenderse desde la perspectiva de quien insta la función jurisdiccional para reivindicar un derecho; de esta manera ese derecho humano permite a los

³⁵⁶ Vid., Tesis 1a./J. 139/2005, “FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JURISDICCIONALES, DEBEN ANALIZARSE A LA LUZ DE LOS ARTÍCULOS 14 Y 16 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, RESPECTIVAMENTE”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tomo XXII, diciembre de 2005, p. 162.

³⁵⁷ Vid., Tesis P./J. 47/95, “FORMALIDADES ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO. SON LAS QUE GARANTIZAN UNA ADECUADA Y OPORTUNA DEFENSA PREVIA AL ACTO PRIVATIVO”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tomo II, diciembre de 1995, página 133.

³⁵⁸ Vid., Tesis 1a./J. 11/2014 (10a.), “DERECHO AL DEBIDO PROCESO. SU CONTENIDO”, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Primera Sala de la SCJN, libro 3, febrero de 2014, tomo I, p. 396. En la jurisprudencia se explica el otro elenco de garantías que se vinculan con los requisitos que deben tener las personas cuya esfera jurídica pretenda modificarse mediante la actividad punitiva del Estado, como ocurre, por ejemplo, con el derecho penal, migratorio, fiscal o administrativo. Para esos supuestos, se tienen elementos de asistencia y, en otros supuestos, igualdad ante la ley y máxima protección a grupos vulnerables.

justiciables llegar a los órganos jurisdiccionales para hacer valer sus derechos y defender sus intereses de forma efectiva y en condiciones de igualdad procesal.³⁵⁹

A partir de las explicaciones formuladas, como adelantamos, los derechos fundamentales de acceso a la justicia, como el de debido proceso, se mantienen ligados y se complementan en la permanente búsqueda de la justicia, tanto la emitida por los jueces, como por otros actores que el Estado debe reconocer, bajo ciertas reglas que aseguren un derecho de audiencia. Tanto para quienes instan a los tribunales, como para lo que son llamados a comparecer, se aseguran elementos que permiten maximizar, proteger o reparar los derechos transgredidos o actualizados, tanto en el acceso a los tribunales, como en la calidad de los servicios judiciales prestados.³⁶⁰

En suma, ambos derechos fundamentales apuntan hacia el reconocimiento de un derecho prestacional que reciban las personas del Estado para la protección jurídica debida, proscribiendo en todo momento la autotutela y garantizando una respuesta a la pretensión de derechos e intereses legítimos con autoridad de cosa juzgada. De poco serviría contar con un sistema jurídico que enarbolara una cantidad importante de derechos fundamentales, si al efecto no se establecieran los canales para hacerlos efectivos.

En el marco de la reforma laboral, la tutela judicial efectiva, como el debido proceso, pretender adquirir una cara distinta. Como se ha desarrollado en capítulos previos, los procedimientos llevados a cabo en las juntas de conciliación y arbitraje carecían en gran medida de las características que conforman ambos derechos fundamentales, dada la falta de parcialidad y autonomía de los órganos sectorizados encargados de resolver las controversias (juntas locales, la federal, la STPS).

³⁵⁹ Vid., tesis 1a. CCLXXVI/2013 (10a.), “DERECHO AL DEBIDO PROCESO. EL ARTÍCULO 14 CONSTITUCIONAL PREVÉ DOS ÁMBITOS DE APLICACIÓN DIFERENCIADOS.”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, libro XXIV, septiembre de 2013, tomo 1, p. 986.

³⁶⁰ Existe un interesante estudio sociológico del acceso a la justicia que analiza ese derecho fundamental desde puntos de vista diferentes, vinculados, por ejemplo, a la visión que permita una aplicación gradual, diferencial, integrada y a todos los niveles de gobierno de los mecanismos que permitan una adecuada atención a los diferentes tipos de conflictos sociales. Vid., Fix-Fierro, Héctor, “El acceso a la justicia en México. Una reflexión multidisciplinaria”, en Valadés, Diego y Gutiérrez Rivas, Rodrigo (coords.) en *Justicia. Memoria del IV Congreso Nacional de Derecho Constitucional, Tomo I*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001, pp. 111-142. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/92/8.pdf>. Recuperado el 13 de diciembre de 2020.

Sin embargo, ahora al contar con una etapa previa y obligatoria de conciliación, tribunales laborales, así como de la novedosa participación del juez como director del proceso, se tienen los ingredientes para dotar a la sociedad mexicana de las garantías en los que podrá transitar hacia el pleno acceso a la justicia, lo que permitirá maximizar los derechos laborales, tanto individuales, sindicales, o patronales.

Podemos afirmar que el constituyente de 2017, al igual que el legislador ordinario de 2019, tenían en claro que no era suficiente con incorporar a los derechos fundamentales dentro de las relaciones laborales,³⁶¹ sino que, por el contrario, se requería la consolidación de dos pilares centrales con los que la simulación diera paso a la realidad. De esa forma, la tutela judicial efectiva y el debido proceso sostienen gran parte de la puesta en marcha de una renovada visión de lo que implica el trabajo en México.

El cambio de paradigma que prevaleció por más de 100 años, en los cuales las demandas de los trabajadores, empleadores y sindicatos no alcanzaron una respuesta efectiva, aunado a procedimientos que a todas luces violentaban las mínimas garantías enmarcadas por el debido proceso, son algunos de los vestigios que tienden a resaltar la figura del juez como aquel sujeto que, dotado de herramientas judiciales, podrá acercar la justicia social a quienes más la necesitan.

El mundo laboral en nuestro país emprende un peregrinaje por demás interesante y sinuoso. En efecto, se han incorporado al marco jurídico nacional una gran cantidad de postulados que, desde hace muchos años el derecho internacional, los vislumbró como los más idóneos para regular las cambiantes formas en las que el derecho del trabajo se presenta. Para tal efecto, la OIT ha sido una guía en la consecución de esa labor, principalmente en América Latina, que aprovecharon las condiciones y circunstancias para dotar a las sociedades mejores oportunidades de vida,

³⁶¹ *Vid.*, Arese, César, “Los derechos humanos laborales en las Constituciones latinoamericanas (el centenario de la Constitución de Querétaro)”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 25, julio-diciembre 2017, pp. 183-202. Disponible para su consulta en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/issue/view/565>. Recuperado el 13 de diciembre de 2021.

vía el derecho y las respectivas plataformas para conseguir la puesta en práctica deseada.

De esta manera, se han delineado las distintas formas sobre las cuales se deberá transitar hacia la consolidación de un Estado de derecho que permita ser un motor de cambio en las precarias condiciones que los trabajadores mantienen con motivo de la flexibilización y pandemia. Para ello, la tutela judicial efectiva deviene como el mecanismo idóneo que permitirá abrir las compuertas de un sistema jurídico plano y claro, en contrapostura al complejo derecho laboral que se pretende abandonar. Recordemos que en sí mismo ese derecho fundamental es una de las condiciones para profundizar en la democratización de la sociedad mexicana y en la vigencia del Estado de derecho.

B) Principio de inmediación

De forma usual, solemos entender por principio de inmediación³⁶² a la proximidad que tiene el juez con los medios probatorios, partes y situaciones acontecidas durante el proceso.³⁶³

La palabra italiana *immediatezza*, reitera la cercanía o trato directo con el objeto a dilucidar, sin que con ello exista un tercero o medio que se interponga entre el analizante y el fenómeno materia de estudio. No obstante, el principio de inmediación está provisto de mayores elementos filosóficos y epistemológicos que la “simple” cercanía relatada,³⁶⁴ sino que en su amplio despliegue constituye uno de los pilares en

³⁶² Vid., Hidalgo Murillo, José Daniel, *El principio de inmediación en el proceso penal*, tomo II, México, Editorial Flores, 2019, pp. 15-41. La inmediación revierte el tema central de la presente tesis, puesto que permite el acercamiento directo entre el juez como representante del Estado, y las necesidades de la población. Las experiencias dadas por el derecho penal permiten descifrar las áreas de oportunidad que la materia laboral debe evadir.

³⁶³ Vid., Carbonell, Miguel, “El principio de inmediación”, *Hechos y derechos*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, núm. 47, septiembre-octubre 2018. Disponible para su consulta en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12746/14279>. Recuperado el 13 de diciembre de 2020.

³⁶⁴ Vid., Zamora Pierce, Jesús, *Juicio oral. Utopía y realidad*, 2a. ed., Porrúa, México, 2012, pp. 38-40. El principio de inmediación no puede reducirse a la presencia física del juez, sino que, por el contrario, es solo la plataforma desde la cual, la epistemología, entendida como la mirada que se tendrá de la problemática a dilucidar, cobrará sentido.

los cuales se sostiene la tutela judicial efectiva, al igual que el soporte para la decisión judicial.³⁶⁵

En ese sentido, para adentrarse en la comprensión sobre lo que implica el principio de inmediación, es necesario advertir la trilogía que compone el sujeto, objeto y representación que se tenga de este. De forma inicial, conviene mencionar algunas ideas clásicas de Kant, al aseverar que entre el sujeto y el objeto a conocer no había una relación de identidad o entendimiento, puesto que al ponerse en contacto con el referido objeto, los pre-juicios son los que terminaban por imponer un concepto. A esta forma de pensamiento puro, se la denominó como *Noúmeno*,³⁶⁶ en oposición al contacto directo con el fenómeno.

Dicha referencia asume un papel clave en la manera en que debemos comprender el principio de inmediación. A partir de esas ideas, no quedamos sujetos a una definición superficial que conduce en casi todos los casos a visualizarlo como aquella simple proximidad del juez con las partes, sino en uno más amplio al vincularlo con elementos de conocimiento.³⁶⁷

En ese sentido, para contar con mayores elementos de comprensión sobre el principio en comento, resulta necesario enunciar algunos de los posibles antecedentes históricos que tiene. En primer término, el principio de inmediación tiene una clara inclinación hacia el modelo epistemológico de resolución de conflictos oral, cuya

³⁶⁵ Vid., Monroy Gálvez, Juan, *Teoría General del Proceso*, 4a ed. Comumunitas, Lima, 2017, pp. 196-200. Al final del camino procesal, lo que sostiene una sentencia es la construcción de la decisión judicial. El principio de inmediación colma dicha etapa, ya que lo que se pretende no es la sola presencia física del juez, sino que a partir de esta se estará en posibilidad de edificar el razonamiento.

³⁶⁶ Vid., Kant Manuel, *Crítica de la razón práctica*, 16a. ed., México, Porrúa, 2016, pp. 132-139. Para una visión genérica del pensamiento kantiano en ese sentido, véase Deleuze, Gilles, *La filosofía crítica de Kant*, 4a. ed. Cátedra, Madrid, 2011, pp. 48-53. El análisis que realiza Kant sobre los fenómenos, así como la forma en la que estos se interpretan, son indispensables para edificar la decisión judicial.

³⁶⁷ Vid., Carbonell, Miguel, *Los juicios orales en México*, 4a. ed. México, Porrúa, 2012, pp. 139-140. La materia laboral no es la única que contempla a la oralidad como el medio para solventar las problemáticas para la sociedad. Con anterioridad, el derecho penal emprendió su transformación para alcanzar un mejor acceso a la justicia. En esa medida, el autor realiza un estudio –convertido en un clásico– sobre la relevancia y problemáticas que mantenía el sistema tradicional (de corte inquisitivo), con el garantista que finalmente prevaleció.

presencia se debe al derecho germánico, en contrapostura al derecho romano que depositó su fuerza en sistemas escritos.³⁶⁸

En ese sentido, los anglosajones han mantenido una herencia que no pretende incorporar en ordenamientos jurídicos la conducta del hombre, sino establecer un sistema jurídico flexible, a través del cual resulte viable resolver las problemáticas que de forma constante surgen en un tiempo y lugar determinado.³⁶⁹

Para tal efecto, la escritura no constituía el medio al que solía recurrirse por parte de los sistemas anglosajones, puesto que la rigidez que le era inherente obstaculizaba en gran medida la proximidad del derecho con las problemáticas sociales. En su lugar, el sistema de precedentes, entendido más como parámetros axiológicos, adquirió legitimidad para resolver las diversas problemáticas que la población presentaba, a partir de una máxima de comportamiento. Dentro de ese contexto, la infraestructura física y material que los modelos jurídicos anglosajones consideraron como adecuados para alcanzar la justicia, optaron por el juicio por jurados, al igual que la presencia del juez en todos los actos del proceso.

El *Noúmeno* de Kant adquiriría de este modo plena vigencia, puesto que uno de los objetivos del sistema jurídico anglosajón radicaba en suprimir al máximo los prejuicios que constantemente interactúan entre el sujeto y el objeto a conocer. En el caso de los juicios, la intención no radica en totalizar el conocimiento en aspectos puros, sino en pulir las interferencias que pueda tener el juez al momento de construir su criterio.

De esta manera cobra relevancia la afirmación de que no existe ningún objeto que, en todo caso, no esté constituido por el conocimiento subjetivo.³⁷⁰ Esto nos invita a

³⁶⁸ Vid., Fix-Zamudio, Héctor, "Aproximación al estudio de la oralidad procesal, en especial en materia penal", en Ferrer Mac-Gregor y Ramírez, Said Alberto (coords.), *Juicios orales. La reforma judicial en Iberoamérica. Homenaje al Maestro Cipriano Gómez Lara*, México, Universidad Autónoma de México, Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal, 2013, pp. 347-426. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3330/18.pdf>. Recuperado el 18 de octubre de 2021. El presente artículo aborda de forma importante, algunos de los antecedentes que los procedimientos orales han tenido. En el caso de omitir dicho estudio, no se podrá contar con entendimiento global de estos renovados sistemas para acceder a la justicia.

³⁶⁹ Vid., González Marín, Nuria, *Sistemas jurídicos contemporáneos*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2012, pp. 57-82. Disponible para su consulta en: <https://bibliotecavirtualceug.files.wordpress.com/2017/06/sistemas-juridicos-nuria-gonzalez.pdf>. Recuperado el 13 de diciembre de 2020. Las formas y estilos que se cuentan en el mundo para dirimir controversias, así como describir lo que el Derecho implica, son variados y numerosos. En el texto en cita, la autora reflexiona sobre estas complejidades e intentos del hombre por esquematizar las vías que lo jurídico tiene para abonar en la búsqueda de generar cohesión social.

³⁷⁰ Es importante para la estructura cognitiva de los abogados, el adentrarse en las formas en las que se observa un fenómeno. Para tal efecto véase Folgueiro, Hernán L., "Principio de intermediación: hacia una fundamentación epistemológica", en *Lecciones y Ensayos*,

reflexionar sobre la forma en la que el conocimiento es edificado por el sujeto; no de forma independiente a él mismo, sino como algo que surge forzosamente a partir de él. En ese sentido, el principio de inmediación cobra una perspectiva especial si es observado desde esa plataforma filosófica, a partir de lo cual la típica definición que se hace de sus elementos se reduce a una interpretación precipitada que limita los efectos que puede alcanzar, principalmente el cumplimiento a la tutela judicial efectiva.

Si damos lectura al contenido de la Constitución mexicana, podremos observar que el principio de inmediación es nombrado únicamente en el artículo 20, en relación a la materia penal.³⁷¹ La raíz por la cual fue contemplado por el Constituyente recobra las mismas características previamente narradas; sin embargo, llama la atención que respecto al derecho del trabajo, no existe referencia alguna en el numeral 123. Es hasta la Ley Federal del Trabajo, concretamente en el artículo 685, como adelantamos, que se regulan los principios procesales que el diverso de inmediación cobra luz.³⁷²

La poca regulación que localizamos advierte un problema que puede suscitarse en la práctica. No tenemos nociones claras sobre los efectos o forma en la que puede hacerse efectivo. Si solo tomamos en cuenta que el principio de inmediación consiste en la cercanía del juez con las partes, pruebas y sujetos procesales, nos perderemos de la relevancia que tiene para la toma de la decisión como el director del proceso, es decir, de los argumentos que consolidarán la sentencia.

Bajo esta perspectiva de mayor amplitud, dentro de la reforma laboral el principio de inmediación se manifiesta a través de una simbiosis con la tutela judicial efectiva. Sin esta última pierde toda finalidad, pues como lo hemos desarrollado en el presente apartado, la posibilidad de acceder a la justicia –para hacer válido un derecho o

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Departamento de Publicaciones, Universidad de Buenos Aires, Argentina, 1998-1999, pp. 307-314. Disponible para su consulta en: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/lecciones-ensayos/article/view/34652/31624>. Recuperado el 13 de diciembre de 2020.

³⁷¹ La jurisprudencia de la Primera Sala de la SCJN señala que la presencia del juez garantiza el correcto desahogo del proceso y vela por el respeto de los derechos de las partes, además de “evitar una de las prácticas más comunes que llevaron al agotamiento del procedimiento penal tradicional, en el que la mayoría de las audiencias no se dirigían por un juez, sino que su realización se delegó al secretario del juzgado y, en esa misma proporción, también se delegaron el desahogo y la valoración de las pruebas”. *Vid.*, Tesis 1a./J. 55/2018 (10a.), “*PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN COMO REGLA PROCESAL. REQUIERE LA NECESARIA PRESENCIA DEL JUEZ EN EL DESARROLLO DE LA AUDIENCIA.*”, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, libro 58, septiembre de 2018, tomo I, p. 725.

³⁷² Como eslabón procesal, en el diverso artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, se contempla que las audiencias serán presididas íntegramente por el juez. De incumplirse dicha máxima, las actuaciones respectivas serán nulas de pleno derecho.

defenderse— implica hacerlo mediante los canales que los Estados contemplan para colmar dichas prerrogativas. La obligación del juez de estar presente todo el tiempo que dura el proceso, lo conduce a escuchar directamente el relato de las partes, presenciar el desahogo de las pruebas, el comportamiento de testigos y demás actos propios de la oralidad; todos ellos en su conjunto, con el objetivo de garantizar el correcto desahogo del proceso y velar por el respeto de los derechos de las partes, bajo la premisa de acercar la justicia a la población.

La necesidad de que el juez esté presente en los actos procesales, en su carácter de director del proceso, pretende dejar de lado los efectos que el viejo sistema laboral produjo. Recordemos que los laudos eran elaborados por funcionarios que rara vez estaban presentes en las audiencias. Esto no podía llamarse bajo ningún supuesto una tutela efectiva y cumplimiento de las formalidades del debido proceso legal, sino una verdadera simulación de acceso a la resolución de conflictos.

Debe decirse que el principio de inmediación es un engranaje más dentro del derecho fundamental de tutela judicial efectiva y la garantía del debido proceso, al consolidar la demanda de la población en forma directa ante quien resolverá la controversia planteada. Con dicha actuación se logra hacer del juez el personaje responsable de abrir las puertas del nuevo sistema jurídico laboral; necesariamente deberá ser la escucha activa, raciocinio y capacidad los elementos que le permitan adentrarse en los confines de las incontables prácticas que tienen cabida en una sociedad tan extensa como la nuestra.

Finalmente, en el próximo apartado se abundará un poco más en relación con las notas distintivas que tiene el principio de inmediación en el contexto de la reforma laboral, su interacción en las diversas etapas y sus eventuales matices en la distribución de funciones.

III.3. Rasgos distintivos del principio de inmediación en el nuevo sistema de justicia laboral

Al elegir el principio de inmediación como tema central de la tesis, teníamos en mente el enorme recorrido que había tenido en la materia penal, así como los indiscutibles resultados que en el modelo anglosajón y el alemán-austriaco presentaron durante mucho tiempo. Es indudable que una de las características que lo distinguen, está inmersa en la cercanía o proximidad de las distintas partes del proceso con el sujeto encargado de dirimir las controversias.

Sin embargo, como se ha mencionado en el apartado previo, la cercanía deviene como un engranaje generador de certeza. Así se garantiza el cumplimiento de este principio en el procedimiento; nos referimos al factor psíquico generador del criterio legal (razonamiento jurídico) que conducirá al resolutor a estructurar una respuesta acorde a las pretensiones de las partes.³⁷³

Con esos elementos se configura una garantía interesante entre los canales creados por el Estado para solventar la protección y defensa de los derechos fundamentales de la sociedad, donde los juzgadores –con su mirada– tendrán legitimación para alcanzar una justicia social. De esa forma, es importante tener en cuenta que sin el principio de inmediación, la creación de tribunales, centros de conciliación o medios democráticos para la vida sindical, tarde o temprano terminarían por convertirse en una simulación de la cual hemos sido testigos.

Por ende, en el nuevo sistema de justicia laboral, la presencia de los jueces, como los encargados de hacer valer el principio de inmediación en su máxima capacidad, contribuirá a garantizar el acceso a la justicia, puesto que a través de la presencia física que tengan a lo largo de las diferentes etapas del proceso, en su carácter de directores, podrán constatar de viva voz los argumentos de las partes, el desahogo de las pruebas,

³⁷³ Vid., Atienza Rodríguez, Manuel, "Razonamiento jurídico", en Fabra Zamora, Jorge Luis y Rodríguez Blanco, Verónica (eds.) *Enciclopedia de Filosofía y teoría del derecho, volumen 2*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2015, pp. 1419-1452. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3796/19.pdf>. Recuperado el 9 de enero de 2021.

alegatos, y con ello hilvanar paulatinamente la decisión que soportará la sentencia judicial.³⁷⁴

Como es de observarse, la piedra angular en la que se sostiene el proceso laboral descansa precisamente en la proximidad del juzgador en todas las etapas del mismo, al igual que en el efecto consistente en obtener un juicio –entendiendo por este la elaboración de un razonamiento–, que persiga el cumplimiento de los fines del derecho del trabajo. En esa medida, los siguientes apartados tendrán como objetivo el resaltar las principales etapas en los que el principio de inmediación adquiere mayor relevancia y materialización en aras de consolidar el acceso efectivo a la justicia.³⁷⁵

Mención especial merecerá la presencia en una de las etapas del procedimiento del secretario de instrucción; funcionario judicial que, como explicaremos, en la etapa postulativa puede dictar providencias, autos, acuerdos y, en general, todos los actos procesales necesarios para la conformación de la litis laboral. Debemos, analizar bajo esa óptica, por un lado, si se tomaron las medidas que otorgaran orgánicamente los elementos para una exitosa incorporación al novedoso procedimiento laboral y, por la otra, si su presencia modula, caracteriza o matiza el principio de inmediación.

III.3.1. La revalorización en la fijación del objeto del debate. La intervención del secretario de instrucción

Como se analizó al inicio de este capítulo, la importancia de los principios se vincula con varios temas. Para la función judicial destaca, el constituir una pauta hermenéutica para la solución de conflictos, al mismo tiempo que establece los cimientos en los cuales descansará el propio Derecho. Ante ello, es patente que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tratados internacionales, leyes secundarias,

³⁷⁴ Vid., González Oropeza, Manuel y Del Rosario Rodríguez, Marcos, “El papel del juez en el acceso a la justicia y a la tutela efectiva de los derechos sociales y difusos”, en *La justicia electoral mexicana en el foro internacional. El TEPJF en la Comisión de Venecia*, Tomo I, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2015, pp.365-407. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5018/13.pdf>. Recuperado el 8 de enero de 2021.

³⁷⁵ Vid., Birgin, Haydée y Gherardi, Natalia (coords.) *La garantía de acceso a la justicia: aportes empíricos y conceptuales*, Colección “Género, Derecho y Justicia”, núm. 6, Corte Interamericana de Derechos Humanos. Disponible para su consulta en: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/28920.pdf>. Recuperado el 8 de enero de 2021.

y demás ordenamientos jurídicos, contienen una cantidad importante de principios cuya labor está concentrada en el cumplimiento de los objetivos previamente señalados.

Al derivar los principios de la propia evolución social, constituyen máximas de la experiencia a través de las cuales se pretende alcanzar mejores condiciones de existencia, o bien alternativas ante los fracasos que otros paradigmas o vicisitudes presentes en un tiempo determinado. De ahí la importancia que tienen para marcar pautas sobre los distintos senderos en los cuales un Estado deberá moverse. Vale la pena señalar que el ámbito de creación y competencia que tendrán, abarca una gran cantidad de rubros; tantos como actividades desempeñe el ser humano.

De esa forma, en el ámbito jurisdiccional, dichos principios sirven de parámetro para conocer las finalidades que el Constituyente y legislador ordinario contemplaron para el nuevo sistema de justicia laboral. No obstante, en dicho diseño encontramos debilidades fuertes, puesto que, en comparativa con el derecho penal, la reforma constitucional de 2008, en el artículo 20, apartado A, fracción I, dejó en claro que el proceso penal tiene por objeto el esclarecimiento de los hechos, proteger al inocente, procurar que el culpable no quede impune y que los daños causados por el delito se reparen.³⁷⁶ Mientras que en la materia laboral no existe ningún artículo en todo el sistema jurídico que refiera los alcances que tiene el proceso para esta asignatura.³⁷⁷

Con tal ausencia, se pierde una referencia directa que podría despejar dudas sobre los alcances del proceso laboral. Ante ello, tanto el debate como el material probatorio tendrían una meta a la cual aspirar. Recordemos que el proceso se encuentra edificado para aplicar o realizar un supuesto normativo, es decir, parte de una hipótesis abstracta que posteriormente tendrá que actualizarse por medio de los distintos actos desarrollados dentro del juicio.³⁷⁸

³⁷⁶ Vid., García Ramírez, Sergio, "Objeto y fines del proceso penal", *Reforma judicial, Revista Mexicana de Justicia*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 31-32, enero-diciembre de 2018, pp. 31-54. Disponible para su consulta en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/reforma-judicial/issue/view/606>. Recuperado el 8 de enero de 2021.

³⁷⁷ Solamente en el artículo 123, apartado A, fracción XX, de la CPEUM, se encuentran referencias relacionadas con la conducta procesal de las partes y los elementos que deben revestir a las sentencias.

³⁷⁸ Vid., Palomo Vélez, Diego, "Nuevo derecho civil español: sobre algunas de las más positivas consecuencias de la apuesta por un modelo procesal oral, concentrado y sin intermediarios", *Revista de Derecho*, Universidad Católica del Norte, sección: Estudios,

En la lectura del artículo 123 constitucional, al igual que a la Ley Federal del Trabajo, no encontraremos postulado alguno que brinde noción alguna sobre la teleología del proceso. Esto aumenta la importancia del trabajo desempeñado por el juez, quién a través de un análisis sistemático de los ordenamientos jurídicos en materia laboral tendrá la obligación de resolver de mejor forma los casos radicados.

Al respecto, una referencia importante se encuentra en el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se enuncia que las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Asimismo, el artículo 685 otorga una clasificación de principios procesales, tales como: el de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. De igual forma, será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio.

Bajo ese escenario, si bien que no tenemos una declaratoria que nos exprese en forma clara la finalidad del nuevo orden procesal, no menos cierto es que el juez podrá allegarse en forma sistemática del contenido de otros numerales para extraer los objetivos a desarrollar en los casos formulados.

Un marco de referencia adicional, se encuentra en el segundo párrafo del mismo artículo 685, el cual estipula que el juez deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan. Asimismo, indica que se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo.

Este párrafo es uno de los más importantes en toda la reforma laboral, en virtud de que condensa las aspiraciones y sentido de las luchas sociales recientes, así como las principales corrientes teóricas desarrolladas con posterioridad a la segunda guerra mundial.

año 14, núm. 1, 2007, pp. 131-210. Disponible para su consulta en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=371041320005>. Recuperado el 8 de enero de 2021.

La amplitud con la que cuenta dicho principio excede el contenido de este trabajo, pero otorga un soporte interesante al principio de inmediación. Por mencionar un tema, coloca en la esfera psíquica del juez, la preferencia de la realidad sobre los elementos formales que lo contradigan. Además, representa un principio del procedimiento pragmático y moldeable, pues atenderá a cada caso especial en específico. Así el juzgador laboral deberá en todos los casos particulares y donde le sea posible, atender a la verdad racional y lógica sobre los elementos formales que contradigan esa realidad.

En síntesis, el principio de la primacía de la realidad implica que la solución de los casos, por un lado, sea de resultado justo y que sea considerado así por la sociedad. Y, por el otro, el juzgador realice inferencias sobre lo que realmente sucede y, por tanto, estas inferencias lógicas permitirán que llegue a conclusiones que impactarán en la cuestión jurídica sometida a su consideración.³⁷⁹

Así, dentro del desarrollo de la audiencia preliminar o de juicio, específicamente por lo que hace a los hechos, las pruebas e, inclusive, con la conducta procesal de las partes, el operador jurídico tendrá una guía hermenéutica que lo conducirá a fijar su mirada en las distintas prácticas sociales que acontecen a diario en las relaciones laborales, subsanando al efecto la separación existente entre el Derecho y las múltiples realidades que coexisten dentro de un territorio.³⁸⁰

En ese sentido, el Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal, a partir de los ochenta, se percató de la enorme valía que tenía seguir el modelo procesal basado en

³⁷⁹ Para la profundización en el conocimiento del principio de la supremacía de la realidad, véase Oliva Santos, Andrés de la *et. al.*, *Introducción al Derecho Procesal*, 2a. ed., Madrid, Ceres, 2004, pp. 2 y 3; Vigo Rodolfo, Luis, *El iusnaturalismo actual*, México, Fontamara, 2007, p. 163; Olivercrona, Karl, *El derecho como hecho. La estructura del ordenamiento jurídico*, Barcelona, Labor, 1980, p. 12; el mismo autor, Karl, *Lenguaje Jurídico y Realidad*, México, Fontamara, 2002, p. 8; Esquivel Pérez, Javier, *Kelsen y Ross, formalismo y realismo en la teoría del derecho*, México, UNAM, 1980, p. 106; Dworkin, Ronald, *Los derechos en serio*, edición en español, traducido por Marta Guastavino, Ariel, Madrid, 2012, p. 48; Taruffo, Michele, *La motivación de la sentencia civil*, trad. Lorenzo Córdova Vianello, México, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 2006.

³⁸⁰ Vid., Podetti, Humberto A., "Los principios del derecho del trabajo", en Buen Lozano, Néstor de y Morgado Valenzuela, Emilio (coords.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Autónoma de México, 1997, pp. 139-153. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/11.pdf>. Recuperado el 17 de octubre de 2021.

la oralidad, puesto que obsequiaba la oportunidad de comenzar con un movimiento libertario que anudaba al Derecho con sistemas opresores.³⁸¹

En esa línea de pensamiento, la oralidad dio muestras de funcionar de mejor forma que los sistemas escritos, debido a que mantienen un desfase constante e insuperable con las diferentes mutaciones que las relaciones entre obreros y patrones generan. Complementariamente, a través del principio de realidad se puede determinar si el fin de las normas laborales es buscar el equilibrio entre los factores reales de la producción y la justicia social, puesto que este esquema dialéctico entre empleador y trabajador no opera del todo en los tiempos actuales, donde la figura del empleador es cada vez menos clara.³⁸²

Es por demás significativo que los procedimientos orales, al igual que el principio de inmediación, trajeron consigo las principales discusiones entorno de los fines que persigue el Derecho. Representan únicamente un asomo que no puede reducirse a la secuela de un procedimiento, sino a la propia consolidación de valores como la libertad, seguridad, equidad o justicia. Dentro de esa enorme responsabilidad, los debates expuestos durante la etapa procesal tendrán forzosamente que cumplir con ese diseño, es decir, además de comprobar mediante el material probatorio los argumentos esgrimidos, será necesario que estos tiendan hacia la adecuación de las hipótesis normativas, las cuales, en la materia laboral, se dirigen hacia la justicia social.

Ahora bien, dentro del contexto narrado, el nuevo procedimiento laboral estipulado en la Ley Federal del Trabajo, se compone de dos etapas, la escrita y la oral. La etapa escrita, regulada de los artículos 871 al 873-D, se compone de los siguientes actos procesales: i) presentación de la demanda; ii) contestación a la demanda; iii) reconvencción; iv) réplica; y, v) contrarréplica.

³⁸¹ Vid., Duce J. Mauricio, "La etapa de preparación del juicio oral y su rol en el control de admisibilidad probatoria en Chile", *Quaestio facti. Revista Internacional sobre razonamiento probatorio*, Madrid, núm. 1, 2020, pp. 103-132. Disponible para su consulta en: <https://revistes.udg.edu/quaestio-facti/article/download/22365/26150>. Recuperado el 8 de enero de 2021.

³⁸² Vid., Foster, Ricardo. "El semiocapitalismo" *El País*, 28 de julio de 2017. Disponible para su consulta en: <https://www.pagina12.com.ar/52897-el-semiocapitalismo>. Recuperado el 9 de enero de 2021. Por semiocapitalismo debemos entender la supremacía de los signos, por encima del materialismo.

Como aspecto a destacar, se advierte que la etapa escrita no está obligatoriamente a cargo del juez, sino del secretario de instrucción, para el caso de que así se disponga. Este nuevo sujeto procesal tiene en sus manos, en alguna manera, la dirección de la conformación del juicio, ya que fija las pretensiones de las partes. Cabe mencionar que esta etapa escrita ha sido criticada por varios sectores puristas de la oralidad, en virtud de que en algunos países, todos los actos procesales tienen la característica de emitirse por dicha vía oral, incluyendo claro está la demanda.³⁸³

No obstante, para la idiosincrasia del pueblo mexicano, así como de los sistemas judiciales que nos han permeado,³⁸⁴ se tomó la decisión de contar con una etapa que permitiera dejar una evidencia que funcionara como plataforma para la continuación del proceso. Con ello, parte de la estructura del debate se encuentra ausente de la participación del juez, por lo que este operador jurídico deberá estar atento a la acción del secretario instructor en el momento en el que llegue a su esfera competencial, ya sea en el recurso de reconsideración, en la audiencia preliminar, así como en la de juicio.³⁸⁵

En esa tesitura, a la intervención del secretario instructor y la posterior acción del juzgador, sea en el recurso de reconsideración, o en la audiencia preliminar, se pretende denominarlo como *revalorización en la fijación del objeto del debate*. Se proyecta en esa medida, en tanto existe una doble apreciación en manos de dos sujetos procesales distintos, cuyas herramientas epistemológicas, filosóficas, jurídicas, sociales y argumentativas son diferentes. Con esto no se pretende minimizar el trabajo realizado por el secretario instructor, sino apuntalar el reposicionamiento del debate que da inició con ese funcionario judicial y terminará con el juez.

Si lo observamos con detenimiento, los actos procesales que revisará el secretario instructor son relevantes: la demanda, contestación, réplica, contrarréplica y,

³⁸³ Vid., Ciudad Reynaud, Adolfo, "Nuevos sistemas procesales de trabajo en América Latina", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 35, octubre de 2013. Disponible para su consulta en: https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id=12&numero=35. Recuperado el 17 de octubre de 2021.

³⁸⁴ Vid., Ramírez Juárez, Claudia Lizbeth, "El procedimiento ordinario laboral en la Ley Federal del Trabajo", UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 14, enero-junio de 2012, pp. 215-235. Disponible para su consulta en: <https://www.redalyc.org/toc.oa?id=4296&numero=40269>. Recuperado el 9 de enero de 2020.

³⁸⁵ Las atribuciones del secretario instructor, como un aporte novedoso del sistema, se encuentran estipuladas en el numeral 871 de la Ley Federal del Trabajo, al igual que el inicio de la etapa escrita. Por otra parte, la etapa oral la encontramos a partir del numeral 873-C.

en su caso, reconvención y su contestación. Aunado a lo anterior, el numeral 871 le otorga facultes como: i) ordenar el emplazamiento al demandado; ii) ordenar las vistas, traslados y notificaciones; iii) admitir y, en su caso, proveer respecto de las pruebas ofrecidas para acreditar las excepciones dilatorias; iv) dictar providencias cautelares; y, v) las demás que el juez le ordene.

Con tales precisiones, se distingue claramente el marco que rodea al objeto del debate judicial, que va desde aspectos históricos, teóricos, filosóficos, argumentativos, hasta los netamente sociales. Estos, terminarán por ser depositados frente al secretario instructor y, posteriormente en el juez, con base en las facultades que el ordenamiento jurídico de la materia les proporciona.

Como consecuencia de lo indicado, resulta de gran importancia analizar si en la implementación de la reforma se consideraron y materializaron, por una parte, la configuración de las garantías orgánicas necesarias para la estabilidad profesional de los secretarios de instrucción y, por la otra, si se atendieron los elementos de capacitación y selección óptimos de esos funcionarios públicos.

Ambos elementos son relevantes en el sistema de justicia laboral y, en mayor medida, en la implementación del modelo, pues el secretario de instrucción mantiene la comprensión del objeto de debate, incluidos los aspectos incidentales. En sus manos está el desarrollo de la etapa postulativa y, como se explicó, la conformación escrita de los casos laborales.

Por cuanto se refiere a los elementos relacionados con las garantías orgánicas, dada la importancia que mantienen para el procedimiento laboral, en su momento propusimos que, para el Poder Judicial de la Federación, los secretarios mantuvieran un rango salarial mayor que cualquier otro secretario (de juzgado o de tribunal de circuito). Además, que su formación y selección –al igual que de todos los servidores– fuera la

óptima con la finalidad de que pudieran desempeñar mejor su función, una vez adscritos a sus respectivos tribunales.³⁸⁶

Ambos aspectos fueron concretados en forma diversa en la implementación, al menos en la primera etapa. Para los primeros tribunales laborales, los secretarios de instrucción que fueron adscritos mantuvieron el mismo nivel que un funcionario de algún otro juzgado de distrito.³⁸⁷ Lo que ha ocasionado que resulte poco atractivo para secretarios experimentados asumir un compromiso en el servicio público de mayor exigencia y responsabilidad.

En tanto, que la selección de los primeros secretarios en alguna medida fue realizada con relativa profundización en sus perfiles, competencias y capacidades, para desempeñar la función, asumir el compromiso de la actividad jurisdiccional y trasladar su residencia a una ciudad distinta. Se señala que en alguna parte, para la primera etapa, los nuevos secretarios de instrucción no han dado muestras de compromiso, competencias, capacidades y conocimientos para la función.³⁸⁸

Lo anterior, se ha reflejado en la labor jurisdiccional de la siguiente manera: Respecto a la función del secretario instructor en relación con las actuaciones en el procedimiento, no se mantiene duda alguna de su participación en la etapa escrita, ni de la relevancia que reviste su actuación para la materialización de los principios del procedimiento laboral; no obstante, según la interpretación que dan algunos jueces a lo

³⁸⁶ En la propuesta inicial del diseño de plantillas que conformarían los denominados, en ese entonces, "Juzgados de Distrito Especializados en Materia de Justicia Laboral" fueron planteados 2 modelos de plantillas: A (reducido) y B (intermedio), los cuales dependía su definición de 2 aspectos a mencionar, la previsión presupuestaria autorizada para la implementación del modelo y las necesidades específicas para atender la conflictividad dependiente de la entidad federativa. En ambos modelos, se estructuró que la categoría de secretario instructor mantuviera su homóloga en cuanto a percepción que la de un "secretario técnico A", plaza administrativa del CJF. Documento inédito elaborado en septiembre de 2019 relativo al *"Cálculo total estimado para la implementación de la reforma laboral por parte del Poder Judicial de la Federación, con una conciliación no exitosa (15%), contemplando plantillas A y B"*.

³⁸⁷ Lo cual a la postre no se logró, pues en el Manual de Cargos del CJF se indica que un secretario de instrucción mantiene un rango y nivel similar a la de cualquier otro secretario de juzgado de distrito, incluso tienen la misma descripción interna de datos de control administrativa; es decir, ambas plazas se consideran de tipo carrera judicial, pertenecen al grupo de mandos medios, de la rama 02 jurisdiccional, con la clave CJ40207, de nivel y rango 13C Único. *Vid.*, "Manual Específico de Organización y de Puestos, Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales y Colectivos", de la Dirección General de Innovación, Planeación y Desarrollo Institucional, aprobado por la Secretaría Ejecutiva de Administración del CJF, Mayo 2021. Dicho manual se aprobó durante la segunda de las direcciones que tuvo la Unidad de Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral.

³⁸⁸ Diagnóstico concluyente a partir de entrevistas que se practicaron a diversos jueces federales que formaron parte de la implementación de la 1ª etapa del nuevo sistema de justicia laboral. Al momento de la realización de las entrevistas contaban con aproximadamente un año y dos meses en la función, realizadas en enero de 2022. Anexo I.

dispuesto en los artículos 610 y 871 de la LFT, consideran que se abre la posibilidad de que los jueces intervengan en dicha fase.

Estiman también que la normativa del propio Consejo de la Judicatura Federal les exige que como titulares del órgano jurisdiccional a su cargo se involucren en las actuaciones de los juicios, por lo que a fin de no incurrir en alguna conducta de omisión que genere responsabilidad administrativa, han optado por actuar en la fase escrita con el secretario instructor, ya sea firmando los propios acuerdos –respecto de los cuales incluso pudiera promoverse el recurso de reconsideración respectivo– o solo instruyendo a los secretarios respecto al sentido en el que deben de proveer.

De igual forma, los jueces han sugerido que, para facilitar el desempeño de los tribunales laborales, debe establecerse orgánicamente una subespecialización para los secretarios instructores, a fin de que puedan atender de mejor manera las tres principales funciones que desempeñan: i) proveer en la etapa postulatoria; ii) dar fe en las audiencias y, iii) colaborar en la elaboración de proyectos de sentencia, ya que, en algunos casos, todas las actividades son desempeñadas por el mismo secretario. Esta especialización no debe modificar la denominación del puesto para permitir que ante la ausencia de un secretario, otro lo sustituya teniendo facultades legales para intervenir en el desahogo de las actividades del primero. También señalan que resulta necesario la nivelación del cargo y su consecuente aumento de remuneración salarial conforme al alto grado de responsabilidad que desempeña y el papel relevante que tiene en el procedimiento laboral.

Continuando la distribución de funciones entorno al debate, en el caso del juez, el artículo 720 menciona que recibirá por sí mismo las declaraciones y presidirá todos los actos de prueba bajo su más estricta y personal responsabilidad. Además, ordenará todos los actos para el desahogo de los medios probatorios, dirigirá la contienda, exigirá el cumplimiento de las formalidades que correspondan, moderará la discusión, impedirá que las alegaciones se desvíen hacia aspectos no pertinentes o inadmisibles y podrá limitar el tiempo y número de ocasiones en que intervengan los interesados con base en criterios de equidad y agilidad procesal.

Con todos esos actos, la función del juez como director del proceso implica la atención plena hacia la construcción de la litis, de manera similar a otros debates,³⁸⁹ con lo cual va a subsumir los hechos dentro de la norma aplicable, según los elementos de convicción recopilados, de modo que permitan clarificar los hechos y resolver de manera conforme. Para ello, la etapa escrita y oral, articularán precisamente con las piezas que les son inherente; piezas que las convierten en un camino donde el juez emitirá un criterio que permita identificar el discurso más apegado a la verosimilitud.

Como se advierte, resulta fundamental que las tareas asignadas al secretario instructor se desarrollen estructuralmente de manera eficiente para descargar al juez en su función, facilitando con ello la materialización de la inmediación.

En el próximo apartado, se desarrollarán las distintas fases y componentes del procedimiento, al mismo tiempo que se expondrán las características que estas tienen alrededor del principio de inmediación.

III.3.2. Etapa postulatoria o escrita

Diversas etapas encontramos en el derecho procesal en México. Varían en sus elementos imperantes en un tiempo y lugar determinado. Sustancialmente se ha decantado por ordenamientos jurídicos adjetivos cuyos fines transitan desde la búsqueda de una verdad histórica, satisfacer la necesidad de justicia, o la postura de constatar la verosimilitud del relato expuesto por las partes. Cada una de ellas se encuentra legitimada por un tipo de elementos que obliga a una dirección en particular.³⁹⁰

A partir de la herencia española, una buena parte de nuestra legislación se centró en la edificación de sistemas de resolución de conflictos, pretendiendo indagar en el pasado para extraer la verdad de lo acontecido. Se creía firmemente en la reconstrucción de los hechos a través de la fuerza de las pruebas, cuya eficacia permitiría al juzgador

³⁸⁹ Vid., Jiménez Martínez, Javier, *Los planteamientos de las partes en el juicio oral. Ensayos de recopilación para una antología*, 2a. ed., Raúl Juárez Carro Editorial, México, 2012, p. 21.

³⁹⁰ Vid., Oñate L., Santiago, "Evolución del derecho procesal mexicano, antecedentes, desarrollo histórico, problemas centrales y soluciones", en Cabrera Acevedo, Lucio (coord.), *LXXV Años de evolución jurídica en el mundo, volumen III*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1978, pp. 217-253. Disponible para su consulta en: <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/9979>. Recuperado el 17 de enero de 2021.

determinar la veracidad de las crónicas expuestas por las partes, pero siempre bajo la premisa de estar en presencia de un origen fundado en la razón.³⁹¹

La certeza en la apreciación fáctica y probatoria se fortalecía con la evidencia escrita de todo el proceso. Este medio de estructura formal que dejaba plasmado en un soporte material las interacciones de los sujetos procesales, obsequiaba al resolutor una mayor cantidad de información que le serviría para arribar a una decisión. Incluso en el supuesto de que pasara el tiempo y un juez distinto al que conoció el asunto por primera ocasión se presentare, al contar con un cúmulo de constancias, podría resolver sobre el asunto sin haber estado presente.

Sin embargo, como se detalló, se adolecía de la cercanía del juez con las partes. Esto imposibilitaba el conocimiento directo sobre el desarrollo del debate, expresiones de las partes, forma de desahogar las pruebas y, quizás lo más relevante, forjarse psíquicamente el criterio con el cual se emitiría el juicio. Esas carencias trastocaron el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva, lo que lamentablemente ha perdurado por mucho tiempo y, en buena medida, sigue encontrando espacio dentro de nuestro sistema jurídico mexicano, al igual que en el de muchos países.

La materia laboral mantuvo por muchos años el principio y la técnica de la oralidad; sin embargo, como se explicó, no se materializó en la práctica,³⁹² debido, por un lado, al poco interés en su ejecución por el poder político que nombraba a los representantes y, por otro lado, en los esquemas corporativos sindicales que rodearon las integraciones sectoriales las juntas de conciliación y arbitraje. Ahora, el esquema de oralidad se complementa con otros principios, pues como se explicó, se establece la sanción procesal de nulidad por la falta de presencia del juez en todos los actos en los

³⁹¹ Vid., Ponce Villa, Mariela, *La epistemología del procedimiento penal acusatorio y oral*. Colección IECEQ, Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2019, pp. 41-57. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5841/6.pdf>. Recuperado el 17 de enero de 2021.

³⁹² Existieron muchas maneras en que se moduló el principio de oralidad en materia laboral, *vid.*, Tesis 2a./J. 176/2004, de rubro: *"TESTIMONIAL EN EL JUICIO LABORAL. LA CIRCUNSTANCIA DE QUE EL ARTÍCULO 815, FRACCIONES III Y V, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DISPONGA QUE EL INTERROGATORIO CORRESPONDIENTE DEBE SER ORAL, NO IMPIDE QUE EL OFERENTE DE LA PRUEBA PUEDA PRESENTARLO POR ESCRITO PARA SU DESAHOGO"*, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Segunda Sala de la SCJN, tomo XX, diciembre de 2004, p. 555.

que se desarrolle el juicio.³⁹³ Dicha actividad se ha consolidado gracias al principio de inmediación, lo que otorga un imperativo que únicamente el director del proceso puede satisfacer.

Con ello, si bien es cierto que hemos dado pasos trascendentes para acercar la justicia a la sociedad, no menos cierto es que harán falta numerosas condiciones y circunstancias que no dependen netamente de la presencia del juez, sino de otros elementos complementarios, tales como: i) la conducta procesal de las partes dentro de los juicios; ii) los elementos presupuestales suficientes para la conformación y habilitación de los nuevos tribunales laborales; iii) los elementos tecnológicos necesarios para la gestión de los casos presentados; iv) la formación adecuada de los funcionarios judiciales que acompañaran al juzgador laboral; y v) la defensoría jurídica gratuita.

Debemos considerar que contamos con un renovado sistema de impartición de justicia, el cual no incluyó exclusivamente al ámbito procesal, sino también el derecho laboral sustantivo, sobre todo en el ámbito colectivo. El respeto a los derechos fundamentales, de equidad de género y grupos vulnerables, el fomento a la democracia sindical, libertad sindical y negociación colectiva, son tan solo una muestra de los grandes avances que esta materia, al menos formalmente, ha cosechado en los últimos años.

En el ámbito procesal, destaca el sistema mixto, donde la escritura y la oralidad fusionan objetivos, al igual que actividades. Asimismo, los funcionarios judiciales que intervienen en la dirección de tales etapas, cuentan con facultades jurídicas distintas en cada una de esas etapas, las cuales permiten obtener resultados también diversos.³⁹⁴

³⁹³ El artículo 720 de la LFT, en su segundo párrafo establece lo siguiente: “...Las audiencias serán presididas íntegramente por el juez; de incumplirse esta condición las actuaciones respectivas serán nulas de pleno derecho. Al inicio de las audiencias, el secretario instructor del Tribunal hará constar oralmente en el registro la fecha, hora y lugar de realización, el nombre de los servidores públicos del Tribunal, y demás personas que intervendrán...”.

³⁹⁴ Vid., De la Rosa García, Haydée, “Etapas del juicio oral mercantil y civil”, en *Oralidad civil-mercantil: audiencia preliminar y audiencia de juicio*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Justicia y Derecho, 2013, pp. 63-79. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5689/6.pdf>. Recuperado el 17 de enero de 2021.

A la etapa escrita se le suele conocer como postulatoria, en virtud de que en ella se defiende una idea o argumento.³⁹⁵ Sea a través de una constancia material o al amparo del discurso oral, no debe pasarse por alto que la finalidad del proceso laboral se obtiene del análisis sistémico que ofrece la propia Constitución mexicana y la Ley Federal del Trabajo. De su conjugación se obtienen diversos elementos orientadores para esa etapa, tales como: i) la búsqueda por equilibrar los factores reales de la producción y la justicia social, ii) el trabajo digno o decente; y iii) la salvaguarda de la dignidad humana del empleador y trabajador.

De esta manera, el derecho procesal laboral no mantiene como una meta exclusiva a la verdad histórica por sí; por el contrario, mantiene una mezcla de intereses que tienden más a proteger el bien jurídico tutelado por el derecho social y, con ello, las relaciones de trabajo. En ello debe centrarse el objetivo que recubre al derecho del trabajo en México, el cual, como también analizamos, no ocurre en otras latitudes, como en Norteamérica donde la libre voluntad de las partes de tradición civil es la que impera.

Así, los sujetos del derecho laboral podrán enfrentar un proceso compuesto con todas las premisas en comento, lo que resulta de vital importancia para comprender que cada uno de los intervinientes cuenta con la posibilidad de formular sus pretensiones de acuerdo a los propios objetivos y finalidades de la materia.

En ese sentido, vale la pena destacar las diversas etapas teóricas con las que cuenta todo proceso, pues con ellas mantenemos una visión genérica de lo perseguido en el juicio:³⁹⁶

i) Etapa postulatoria. Su finalidad descansa en el posicionamiento de ideas a través de las cuales se iniciará el juicio, o bien en la defensa de derechos a partir de la

³⁹⁵ Vid., Fix-Zamudio, Héctor y Ovalle Favela, José, *Derecho procesal*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1991, pp. 59-82. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/283/3.pdf>. Recuperado el 17 de enero de 2021. En la obra en comento, se refiere que la definición de la etapa postularia tiene que ver con la posibilidad de ofertar algo, en el caso particular, pruebas o argumentos que coadyuven a la estructuración del juicio por parte del juez.

³⁹⁶ Vid., Monroy Gálvez, Juan, "La postulación del proceso en el Código Procesal Civil", *THEMIS, Revista de Derecho*, núm. 23, 1992, pp. 33-42. Disponible para su consulta en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10957>. Recuperado el 17 de enero de 2021.

demanda. La relevancia que tiene esta etapa versa en constituir las bases conforme a las cuales comenzará el debate.

ii) Etapa probatoria. Una vez expuestas las ideas o argumentos con base en los cuales se fijarán las pretensiones de las partes, la etapa probatoria devendrá como aquella encargada de darle soporte. Es decir, únicamente por medio de pruebas es factible acreditar lo expuesto en la etapa postulatoria.

iii) Etapa decisoria. Consiste en el acto psíquico que tanto el secretario instructor como el juez realizarán para la toma de decisiones, dependiendo de las facultades que el marco jurídico les otorga. En términos generales, el secretario instructor durante la etapa escrita, mientras que el juez en la de oralidad.

iv) Etapa impugnativa. Una vez resuelta la controversia, se cuenta con el medio extraordinario de control de la Constitución denominado juicio de amparo. Existe un recurso horizontal, que procede contra actos del secretario de instrucción y que se resuelve en una subetapa de la audiencia preliminar.

v) Etapa ejecutoria. Se busca una declaración judicial que servirá como el documento a través del cual se producirá un cambio en la realidad.

Tanto los juicios orales como los de tradición escrita transitan por dichas etapas; sin embargo, la finalidad que perseguirán dependerá de la teoría del conocimiento que se elija, como también explicamos. Si ponemos atención a los elementos indicados, en cualquiera de los dos sistemas subsiste una dialéctica entre la tesis formulada por el demandante y la antítesis esgrimida por el demandado. A esta postura se le suma la actividad de un tercero denominado juez, cuya labor descansa en construir una síntesis que termine por determinar cuál de las dos vertientes tiene mayor peso probatorio, según la demostración de los hechos.

A fin de comprender la interrelación del principio de inmediación con las diversas etapas del proceso, sobre todo en la etapa postulatoria, a continuación señalaremos los

principales objetivos que persigue en el procedimiento ordinario, según la Ley Federal del Trabajo:³⁹⁷

A) Presentación de la demanda.

Sin duda alguna, no podemos hablar de un juicio si de forma previa no existe una demanda. En esta se hace efectivo el acceso a la justicia y a la tutela judicial de forma inicial. En la legislación laboral, el numeral 871 se indica que el inicio del procedimiento ordinario se da precisamente con la presentación de la demanda; dicho acto representa la entrada al sistema judicial –previo agotamiento, en los casos que así proceda, de la conciliación prejudicial–, con lo cual el demandante intenta hacer valer sus pretensiones con el soporte que el marco jurídico le otorga.

B) Exigir preliminarmente el cumplimiento de los requisitos para una relación procesal válida.

En el contenido del artículo 872 de la LFT, se establecen una serie de requisitos formales que el demandante debe cumplir y adjuntar para así estar en posibilidad de establecer la validez de la demanda, de forma genérica se mencionan las siguientes:

- a) Tribunal ante el cual se promueve la demanda (competencia);
- b) Nombre y domicilio del actor. Como aspecto relevante, se contempla la figura del buzón electrónico para que las notificaciones sean realizadas por dicho medio;
- c) El nombre, denominación o razón social del demandado, así como su domicilio;
- d) Las prestaciones que se reclamen;
- e) Los hechos en los que funde sus peticiones;

³⁹⁷ Vid., Alcalde, Arturo. *et al.*, *Ley Federal del Trabajo, Reforma 2019 comentada*, México, Porrúa, 2019. pp. 436.

- f) La relación de pruebas que el actor pretende se rindan en juicio, expresando el hecho o hechos que se intentan demostrar con las mismas. De forma novedosa, dentro de la demanda deberá hacerse una relación de las pruebas que se pretende rendir en juicio. Aspecto que se distancia del anterior procedimiento laboral, donde el ofrecimiento de pruebas se daba hasta la etapa de audiencias. Con esta vanguardista disposición se fomenta la buena fe en la relación procesal y se evitan estrategias indebidas que tendían a retrasar el procedimiento;
- g) La constancia expedida por el organismo de conciliación que acredite la conclusión del procedimiento de conciliación prejudicial sin acuerdo entre las partes. Hay que recordar que la conciliación ocupa un lugar preponderante en todo el esquema de impartición de justicia laboral, incluso al grado en el que acudir a dicha instancia deviene como previa y obligatoria al procedimiento ordinario. En esa medida, a la presentación de la demanda se exige la exhibición de la constancia de no conciliación;
- h) Los documentos que acrediten la personalidad de su representante; y,
- i) Las pruebas de que disponga el actor, acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo. Como se estipuló con antelación, a la demanda es necesario relacionar las pruebas y, en este supuesto, adjuntarlas.

C) Fases procesales previas a la contestación de la demanda (artículo 873)

Existen ciertos elementos procesales que ameritan ser destacados, los cuales se presentan antes el inicio del escrito de demanda. Son los siguientes:

- a) **Turno.** Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación de la demanda, deberá turnarse al tribunal correspondiente.

- b) **Acuerdo de admisión.** Si la demanda se encuentra ajustada a derecho, el juzgador deberá dictar el acuerdo de admisión respectivo dentro de los tres días siguientes a que le sea turnada o de que se haya subsanado ésta, en los términos del tercer párrafo del citado artículo 873.
- c) **Asignación de buzón electrónico.** Al presentarse la demanda, el tribunal le asignará al actor un buzón electrónico. Le será proporcionado el nombre de usuario y la clave de acceso correspondiente, mediante el cual podrá consultar su expediente y revisar los acuerdos que se dicten en este.
- d) **Prevención en caso de trabajadores o sus beneficiarios (principio de compensación procesal).** Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, de advertir el tribunal alguna irregularidad en el escrito de demanda, o se promueven acciones contradictorias, o no se haya precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido. Además, lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.
- e) **Omisiones o irregularidades y admisión de la demanda.** De no subsanar el actor la demanda en el término concedido, el tribunal subsanará las omisiones o irregularidades, basándose en el material probatorio que el actor acompañe a su demanda y conforme a las normas del trabajo. Una vez hecho lo anterior, el Tribunal admitirá la demanda.³⁹⁸
- f) **Ampliación de la demanda.** El tribunal solo podrá admitir la ampliación de demanda en caso de que en la contestación a la misma se hagan valer hechos novedosos, de los cuales el actor no haya tenido

³⁹⁸ Lo novedoso de la disposición es que, de no subsanar la demanda, el Tribunal Laboral sea quien lo realice con los elementos con los que cuente en ese momento. Antes ya se preveía, pero no se subsanaba y se seguía la instancia en esos términos. En ese sentido, véase DEMANDA LABORAL. LA OMISIÓN DE REQUERIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA ACLARE O CORRIJA CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE, AMERITA LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL SUPUESTO DE QUE AFECTE LAS PRETENSIONES DEL ACTOR Y TRASCIENDA AL RESULTADO DEL FALLO, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, jurisprudencia 2a./J. 134/99, Segunda Sala de la SCJN, tomo X, diciembre de 1999, p. 189.

conocimiento al presentar su demanda. Con ello se garantiza el cierre de la etapa procesal, a fin de lograr la economía procesal.

D) Emplazamiento y contestación a la demanda (873-A).

Los actos procesales de cierre postulativo que operan bajo la idea de concentrar las etapas, son los siguientes:

- a) Emplazamiento.** Dentro de los cinco días siguientes a su admisión, el tribunal emplazará a la parte demandada. Al efecto, le será entregada copia cotejada del auto admisorio y del escrito de demanda, así como de las pruebas ofrecidas en ese escrito inicial.
- b) Contestación de la demanda.** Dentro de los 15 días al emplazamiento se deberá contestar la demanda, ofrecer pruebas y, de ser el caso, reconvenir. Al respecto, será apercibido que de no hacerlo en dicho término se tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo aquéllas que sean contrarias a lo dispuesto por la ley, así como por perdido su derecho a ofrecer pruebas y en su caso a formular reconvención.
- c) Requisitos de la contestación a la demanda.** El escrito de contestación de demanda deberá contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos. Además, los fundamentos de derecho en los que se sustenta, las excepciones y defensas que el demandado tuviere a su favor, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios. También, deberá agregar las manifestaciones que estime convenientes y, en su caso, objetar las pruebas ofrecidas por la parte actora, apercibido que en caso de no hacerlo se le tendrá por perdido el derecho de objetar las pruebas de su contraparte.

Es oportuno indicar que el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, sin que sea admisible prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, implica la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho. En caso de que el demandado niegue la relación de trabajo podrá negar los hechos en forma genérica, sin estar obligado a referirse a cada uno de ellos.

Todas las excepciones procesales que tenga el demandado deberá hacerlas valer al contestar la demanda, y en ningún caso suspenderán el procedimiento; de oponerse éstas, sólo se admitirán como pruebas la documental y pericial, salvo en el caso de la litispendencia y conexidad, de las que se podrá ofrecer también la prueba de inspección de los autos. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda; si no lo hace y el tribunal se declara competente, se tendrán por admitidas las peticiones de la actora, salvo aquellas que sean contrarias a lo dispuesto por la ley.

Las mismas consecuencias correrán a cargo del demandado si éste no da contestación a la demanda o la formula fuera del plazo concedido para hacerlo, sin perjuicio de que hasta antes de la audiencia preliminar pueda ofrecer pruebas en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados por la parte actora.

La parte demandada deberá ofrecer sus pruebas en el escrito de contestación a la demanda, acompañando las copias respectivas para que se corra traslado con ellas a la parte actora. No se recibirán pruebas adicionales a menos que se refieran a hechos relacionados con la contrarréplica, siempre que se trate de aquellos que el demandado no hubiese tenido conocimiento al contestar la demanda, así como las que se ofrezcan para sustentar las objeciones hechas a las pruebas de las demás partes, o las que se refieran a la objeción de testigos. Lo anterior

sin menoscabo de que se puedan ofrecer pruebas sobre hechos supervenientes.

- d) **Allanamiento.** En caso de que el demandado se allane a la demanda el tribunal citará a las partes a la audiencia de juicio. Esa diligencia tendrá verificativo en un plazo no mayor de diez días, en la que se dictará la sentencia respectiva.
- e) **Asignación de buzón electrónico.** Presentada que sea la contestación de demanda, el tribunal le asignará al demandado un buzón electrónico. Le será proporcionado el nombre de usuario y la clave de acceso correspondiente, mediante el cual podrá consultar su expediente y revisar los acuerdos que emita el órgano jurisdiccional.

E) Reconvención (artículo 873-A)

Si el tribunal admite la reconvención, deberá emplazar a la parte actora corriéndole traslado con ésta y con las pruebas que ofrezca la actora reconvencionista, para que dentro del término de quince días siguientes a su emplazamiento conteste lo que a su derecho e interés corresponda y ofrezca pruebas, y en su caso objete las de la contraria. Importa destacar que, de no dar contestación a la reconvención la parte trabajadora, se le tendrá por contestada negando los hechos aducidos en la reconvención y por perdido el derecho para ofrecer pruebas. La reconvención seguirá las mismas reglas establecidas para la demanda.

F) Réplica (873-b)

El tribunal correrá traslado a la actora con la copia de la contestación a la demanda y sus anexos para que en un plazo de ocho días objete las pruebas de su contraparte, formule su réplica y en su caso ofrezca pruebas en relación a dichas objeciones y réplica. Para ello, acompañará copia de traslado para cada parte. En caso de que se ofrezcan pruebas, la actora deberá acompañar también copia de las mismas.

En caso de que el patrón realice el ofrecimiento del trabajo, el trabajador deberá pronunciarse al respecto al formular su réplica.

G) Contrarréplica (873-C)

Con el escrito de réplica y sus anexos, el tribunal correrá traslado a la parte demandada, otorgándole un plazo de cinco días para que formule su contrarréplica por escrito y, en su caso, objete las pruebas que se hayan ofrecido con éste. El demandado al presentar su contrarréplica deberá acompañar copia para traslado a la parte actora. En caso de que la parte demandada ofrezca pruebas en relación a su contrarréplica conforme a lo previsto en el referido artículo 873-A de la LFT, deberá acompañar también copia de las mismas. Esto a fin de que se corra traslado a la parte actora, y ésta en el término de tres días manifieste lo que a su interés corresponda.

Si la réplica o contrarréplica no se formulan dentro del plazo concedido, se tendrá por perdido el derecho, según sea el caso. Además, se continuará con el procedimiento.

Como es de observarse, tanto la demanda como la contestación a la misma, mantienen elementos comunes en casi todos los procesos judiciales. Sin embargo, la obligación de relacionar pruebas y adjuntarlas en ambos actos procesales, incluyendo la réplica y contrarréplica, así como las excepciones dilatorias, es una incorporación reciente que apuesta por un acceso a la justicia más eficiente. Se busca sustancialmente que se manifiesten de mejor medida los principios de concentración y economía procesal, esto es, que no exista una cantidad importante de oportunidades para que las partes o el propio órgano jurisdiccional manipulen el acceso a la justicia, tutela judicial efectiva y debido proceso.

Aunado a lo anterior, el secretario instructor y el juez estarán al frente de la etapa escrita y oral. Sujetos procesales que tendrán la dirección del proceso, dependiendo de la etapa en concreto en la que participen. Por lo que hace a la etapa escrita, el secretario instructor es el que mantiene la oportunidad de decidir, al tenor de las siguientes facultades que derivan del artículo 871 de la LFT:

- a)** Admitir o prevenir la demanda y en su caso subsanarla conforme a las normas del trabajo y lo establecido en la presente Ley;
- b)** Ordenar la notificación al demandado;
- c)** Ordenar las vistas, traslados y notificaciones;
- d)** Admitir y en su caso proveer respecto de las pruebas ofrecidas para acreditar las excepciones dilatorias;
- e)** Dictar las providencias cautelares, y
- f)** Las demás que el juez le ordene.

De lo enunciado se advierte que la actividad desplegada por el secretario instructor revierte una complejidad importante. Con su actuar, auxilia al juez a sanear la integración de la relación procesal. En sus manos estará la admisión de la demanda, notificaciones, dictado de providencias cautelares, así como las que el juez le ordene directamente. Dicho funcionario será el responsable del buen trayecto que pueda tener la etapa escrita, por lo que deberá contar con suficiente capacidad y apreciación de los actos en los cuales tiene competencia, para que la actividad del juez en etapa oral llegue a buen puerto.

En síntesis, la etapa escrita juega un papel relevante dentro del proceso laboral, puesto que su desarrollo abarca desde la presentación de la demanda, hasta la contrarréplica que pudiera generarse. En términos generales, se expone la verdad probatoria a partir de los hechos que sustenten la pretensión de actor y demandado mantienen, para posteriormente prepararse y desahogarse frente al juez.

A propósito de la importancia de la etapa procesal en comento, debemos mantener dos reflexiones importantes vinculadas con la implementación del sistema y el papel que mantienen los secretarios de instrucción en esta etapa escrita.

Primeramente, diremos que en la implementación del sistema existen algunos ajustes legislativos por hacer. Como explicamos, existe un sistema de sucesivas vistas

procesales, a partir de la demanda y contestación de la demanda. El objetivo era plantear perfectamente la litis –principal y de las cuestiones dilatorias– y evitar transgredir los principios de concentración y economía procesal.

Sin embargo, la variedad de vistas, con notificación personal entre cada una de ellas, ha ocasionado que los casos laborales se integren de manera retrasada y no con la agilidad que pretendía la reforma. Ello, inclusive, ha ocasionado que en no pocas ocasiones se hayan interpuesto juicios de amparo por dilaciones procesales en la integración de los asuntos.³⁹⁹

Sin duda que todos esos aspectos, vinculados precisamente con la etapa escrita, son los que deben llevarnos a las reflexiones respectivas entorno a la eficacia de la división de funciones o impureza de los sistemas. Todo lo indicado, sin incluir la falta de previsión de la oralidad e inmediación en la etapa de ejecución de la sentencia, en la cual no se regula medio de oralidad alguno ni desahogo de trámites mediante audiencia alguna.

En otro tema, como se ha venido explicando, la presencia del secretario de instrucción en la etapa postulativa debe generar varias reflexiones, relacionadas al principio de inmediación y su vigencia en los casos llegados a los tribunales laborales. Como hemos expuesto, el juez mantiene en los sistemas concentrados por audiencias la rectoría del procedimiento fin de que dar coherencia y racionalidad a los principios rectores y a los elementos adversariales entre las partes.

El principio de inmediación laboral, con la presencia y actuación del secretario de instrucción en la etapa escrita, se encuentra modulado o adaptado al propio sistema laboral, con motivo de las circunstancias conforme a las cuales se incorporó al sistema.

En efecto, la fijación del debate, por escrito, con la demanda y la contestación, réplica y contrarréplica, y su caso la ampliación de demanda, está a cargo del secretario

³⁹⁹ Dicha problemática fue informada en septiembre de 2021, específicamente respecto del tribunal laboral con sede en Naucalpan, Estado de México. La situación de rezago generó preocupación tal que de inmediato el CJF encomendó la realización de una visita al tribunal laboral en cuestión que permitiera analizar las causas que generaron este rezago. La demora en la tramitación y resolución de asuntos de dicha sede continúa sin solución. Documento inédito relativo al orden del día de la reunión convocada por la UIRMJL el 9 de septiembre 2021.

de instrucción. Todos sus actos u omisiones podrán ser reclamados en el recurso de reclamación, en la audiencia preliminar.

De esta manera, si las actuaciones procesales del secretario instructor pueden ser enmendadas por las decisiones del juzgador, se advierte que la dirección, presencia y manejo de los casos por este último no deja de ser una constante dentro del procedimiento laboral. Además, de que siempre mantiene sus atribuciones para mejor proveer en la instancia laboral, contenidas en el artículo 871 de la LFT.

Esta doble apreciación o convalidación de los hechos iniciales de la instancia, que deberán pasar por la audiencia intermedia al señalar el juzgador los hechos debatibles, o bien, resolver el recurso de reclamación, convierten en una doble apreciación de los hechos; uno de manera indirecta, con esas facultades de los juzgadores, y otro de manera directa con la precisión que las partes se sirvan manifestar ante los juzgadores.

De esta forma, el principio de inmediación permanece vigente en el sistema laboral, dado que el juzgador no pierde el manejo racional y activo de la instancia, con lo que podemos señalar que simplemente se ha modulado en las diversas instancias. Todo ello a fin de garantizar que en la depuración de la litis y en el juicio mantenga sus máximos esfuerzos por resolver la justicia social, dentro de la realidad del mundo laboral.

Finalmente, debe indicarse que esa división de funciones aludida, entre el secretario de instrucción y los juzgadores laborales, no se encuentra exenta de incurrir en las malas prácticas del sistema anterior, a partir del diseño procesal descrito para esta fase inicial. Esta afirmación tiene como base, por una parte, en ciertos elementos incorrectos advertidos durante las etapas de implementación y, por la otra, con el contacto que esos funcionarios mantienen con los usuarios del sistema.

Respecto de primer aspecto, según lo comentamos, la formación y selección para los funcionarios de primer contacto fue realizada sin dimensionar la relevancia que esos servidores públicos mantenían para el correcto funcionamiento del sistema al ser

quienes, según explicamos, dirigen en cierta medida la fijación del debate, especialmente dentro de la etapa postulativa.

Esto ocasiona varias distorsiones, entre las que se podemos encontrar: i) la falta de asertividad plena en la gestión de los asuntos que diariamente ingresan a los tribunales laborales; ii) la creación de un rezago en la tramitación de los casos, lo que incluye el emplazamiento de las partes; y iii) una constante rotación de dichos funcionarios públicos, que ha llevado a mantener plantillas de servidores públicos incompletas. Todos esos elementos, como consecuencia, impacta en el correcto desempeño de la función de impartición de justicia, ocasionando que la materialización del acceso a la justicia mantenga aun elementos incompletos, en demerito de los trabajadores, patrones o sindicatos que acuden a la instancia laboral

En similares condiciones se encuentra las garantías orgánicas fijadas para esos funcionarios, pues como también se adelantó, su remuneración tabular fue fijada de manera similar a la de otro secretario de juzgado. Esto mantienen un primer análisis lógico, pero no material; si bien mantienen similitudes, en cuanto a plantilla y la estructura de órganos jurisdiccionales de primera instancia, las funciones entre unos y otros secretarios son realmente distintas y con una diversa dimensión para la tramitación de la instancia.

Ciertamente, los demás secretarios de diversos órganos federales, como son los juzgados: sea de distrito, mercantiles, procesos penales o auxiliares, autentifican los actos de las o los juzgadores, formulan proyectos, o certifican actuaciones.⁴⁰⁰ En cambio, los secretarios de instrucción en ningún momento i) actúan por sí y ante sí en las demandas, ii) admiten o previenen contestaciones o sus ampliaciones, iii) dictan medidas cautelares, iv) ordenan emplazamientos, vistas, traslados o notificaciones, o bien v) admiten y proveer respecto de las pruebas vinculadas con las excepciones dilatorias.⁴⁰¹

⁴⁰⁰ Vid. Manual General de Puestos del Consejo de la Judicatura Federal, Octubre de 2017, p. 136-139. Se hace referencia en el manual que el objetivo del puesto consiste en “Apoyar en el despacho de los asuntos que son conocimiento del juzgado de Distrito, centro de justicia penal federal y Centro Nacional de Justicia Especializado en Control de Técnicas de Investigación, Arraigo e Intervenciones de Comunicaciones, al que se encuentre adscrito...”

⁴⁰¹ Tal como lo indica el citado artículo 871 de la LFT.

Frente a esos elementos de distorsión, dado el contacto que primeramente mantiene los sujetos procesales con los secretarios de instrucción, es probable que en el ánimo colectivo se mantenga la sensación de estar con una parte de los vicios que mantenía el anterior sistema, y se llegue a cuestionar la eficacia y realidad del nuevo sistema de justicia laboral.

Ambos elementos, la corrección en el funcionamiento de los secretarios de instrucción, y las distorsiones en la percepción de los usuarios, deben representar elementos de exigencia para ajustar rápidamente a estas alturas tempranas de la implementación de la reforma, antes de que los problemas del anterior sistema nos alcancen y se haga nugatorio el acceso a la justicia laboral.

III.3.3. Las audiencias; preliminar y de juicio

Hemos advertido a lo largo de este trabajo, las ventajas que tiene el recobrar los contextos históricos en los cuales se desarrollan las figuras jurídicas propias de la oralidad. Con dichas bases, se adquiere una cultura jurídica acorde a los nuevos tiempos que ocupan una mente crítica y a la renovada visión que se tiene de los fenómenos estáticos.⁴⁰²

Para lograr esos objetivos debemos mantener una concepción diversa de los operarios estudiantes, investigadores y abogados en general donde se elimine el dogmatismo y la arbitrariedad, y se procure el ajuste de la realidad.⁴⁰³ Se debe comprender que todo esfuerzo para diseñar un sistema jurídico en materia laboral, que aspire por la justicia social, el análisis y resolución de las nuevas relaciones de trabajo, parte de un esfuerzo conjunto y una visión de todos los elementos conformadores de esa mente crítica.

⁴⁰² Vid., Ledesma Uribe, José de Jesús, "La importancia de la historia del derecho en la formación del jurista", en Cruz Barney, Óscar y Soberanes Fernández, José Luis (coords.) *Historia del derecho. X Congreso de Historia del Derecho Mexicano, tomo III*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016, pp. 19-37. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4249/4.pdf>. Recuperado el 24 de enero de 2021.

⁴⁰³ Vid., Atienza, Manuel, "La dogmática jurídica como tecno-praxis", Carbonell Sánchez, Miguel et al. (coords.) *Estado constitucional, derechos humanos, justicia y vida universitaria, Estudios en homenaje a Jorge Carpizo. Estado constitucional, tomo IV, volumen 1*, UNAM, Instituto de Investigaciones, 2015, pp. 169-196. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3825/10.pdf>. Recuperado el 24 de enero de 2021.

Bajo ese contexto, es que caben las reflexiones vinculadas para comprender los alcances de la audiencia preliminar y de juicio, sin que ello abarque la totalidad del fenómeno en estudio.

Los siglos XIX y XX se caracterizaron en buena medida por la presencia de Estados antidemocráticos carentes de esquemas sociales y de protección a los derechos que ahora contemplamos como fundamentales. Existía un miedo generalizado en las sociedades de vivir al amparo de las decisiones que los Estados tomaran, en virtud de que estas se estructuraban con una tendencia que permeaba la totalidad de la actividad de las personas.⁴⁰⁴

Nada podía ausentarse de la mirada del rey, príncipe, poder ejecutivo, legislativo o judicial, ya fuere en forma de ordenamientos jurídicos, o bien, con decisiones tomadas desde lo arbitrario. Ante tal situación, el derecho sirvió como punto de encuentro de múltiples voces que aclamaban condiciones de vida inmersas en esquemas de mayor libertad.

Respecto del derecho procesal civil –dentro de la cual se regulaba la materia laboral–, la desconfianza que se le tenía al Estado como director de las reglas del proceso, se vio reflejada en la obligación que tenían las partes de incoar la maquinaria judicial, así como las etapas correspondientes de los juicios. Esta medida servía como método de protección ante las constantes arbitrariedades del Estado, quien solía reservarse el denominado impulso procesal, clasificando los asuntos que considerara más relevantes. No obstante, el dejar el impulso procesal a las partes contendientes en el proceso, trajo como resultado la vulneración de las clases más necesitadas, al carecer de una economía con la cual pudieran allegarse de los medios indispensables para hacer valer sus derechos o defenderlos.

A finales del siglo XIX, bajo el reinado del emperador Francisco I, el Ministro de Justicia Franz Klein, concibió la idea de un revisionismo garantista en el proceso

⁴⁰⁴ Vid., Fernández Toledo, Raúl Audito, "Los principios dispositivo y aportación de parte en el proceso laboral. Su incidencia en la iniciativa probatoria judicial", *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*, vol. 2, núm. 3, 2011, pp. 37-53. Disponible para su consulta en: <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/issue/view/4384>. Recuperado el 24 de enero de 2021.

austriaco civil.⁴⁰⁵ Al efecto, consideró que todo proceso en sí mismo es un mal que amerita ser resuelto con la mayor prontitud, con lo cual se evitan pérdidas de tiempo y económicas al Estado. Además, se luchaba por contar con procesos justos que partieran de un enfoque social, de transparencia y comprensión para todos los involucrados.⁴⁰⁶

De esta forma se asumió el peso de crear un nuevo código procesal civil, que se alejara notablemente del código Justiniano o código general de los tribunales que regía en el imperio Austro-Húngaro, cuyas características principales consistían en la escrituración, secretismo y sistema de prueba legal o tasada. En su lugar, propuso el establecimiento de varios principios:

- La dirección del proceso a cargo del juez.
- La oralidad como forma que rige los actos procesales.
- Las partes son las responsables del inicio y prosecución del proceso, bajo la supervisión del juez.
- Mejora en la celeridad del proceso.
- El proceso es un desarrollo colaborativo.
- Eliminar los formalismos excesivos.
- Fortalecer la intermediación.
- Dotar al juez de herramientas que garanticen un proceso dinámico.

Por lo que hace a la oralidad, vinculado a la audiencia preliminar, intermedia o primaria, se buscaba obtener: i) control de los presupuestos procesales; ii) evitar el proceso mediante el impulso de alternativas para la solución de conflictos; iii) resolución

⁴⁰⁵ Vid., Pérez Ragone, Álvaro, "El revisionismo garantista en el proceso civil a través de las ideas de Franz Klein y Adolf Wach. Precisiones sobre eficiencia y derechos procesales, *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, vol. 42, núm. 1, 2014, pp. 523-551. Disponible para su consulta en: <http://www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/issue/view/49>. Recuperado el 24 de enero de 2021.

⁴⁰⁶ Vid., Fasching, Hans Walter, "Liberalización y socialización del proceso civil", *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, nueva serie, año V, núm. 13-14, enero-agosto de 1972, pp. 23-33. Disponible para su consulta en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/891/1151>. Recuperado el 24 de enero de 2021.

de excepciones procesales; iv) saneamiento procesal; v) preparar el camino para el debate probatorio y la resolución de fondo.

De esta forma, se buscaba sortear las dificultades que mantenían los procesos para lograr la impartición de justicia, al ser lentos e impregnados de tantos formalismos que la mayoría de la gente no los consideraba como una opción para dirimir sus controversias. Dicho panorama no difiere en gran medida de lo que nosotros como sociedad del siglo XXI hemos presenciado: sistemas judiciales que poco otorgan a la población, carentes de simplicidad o transparencia en las decisiones que les competen.

Afortunadamente, las visiones de tendencia garantistas contribuyeron para que la actividad de los jueces fuera activa. Esto enviaba una señal de compromiso ideológico, evitando la idea distorsionada de pureza en el operador jurídico; la que únicamente provocaba su ausencia y poca comprensión de las disputas elevadas a juicio. En la actualidad, incluso el tribunal puede solicitar el desahogo de pruebas sin que las partes las hayan ofrecido, lo que claramente demuestra el compromiso de proteger los derechos fundamentales de las partes contendientes.

Los motivos por los cuales fueron creados los juicios orales se acercan más a la intención de hacer de estos los mecanismos que disminuyan la distancia cada vez más grande entre los operarios y los empleadores. Asimismo, la conformación de las audiencias preliminar y de juicio, ideadas con la visión fundamental, serán piezas fundamentales para dar eficacia a los sistemas de resolución de conflictos en materia laboral, a la vez de acercar al juez a los distintos escenarios que la propia litis presenta.

A) Audiencia preliminar

De manera puntual, el legislador señaló los objetivos que se persiguen en el proceso con la audiencia preliminar, la cual resuelve los temas procesales y define la ruta que seguirá el proceso. Es concebida como el medio que permite pulir el

procedimiento, con la finalidad de que se deje todo listo para la construcción de la decisión judicial, en manos del juez.⁴⁰⁷

a) Finalidades

El numeral 873-E señala las finalidades de dicha audiencia, lo cual implica temas vinculados con la solución de las inconformidades de las partes por los actos u omisiones del secretario instructor, así como la depuración del proceso, con el consecuente enlace probatorio. Sus detalles son los siguientes:

Depurar el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes. El denominado saneamiento del proceso o depuración, no es un acto privativo de la materia laboral, sino que en otras materias como la civil, mercantil⁴⁰⁸ o penal⁴⁰⁹, también es un requisito indispensable que conduce a la audiencia de juicio. En términos generales, el vocablo depurar refiere la exclusión de aquellos elementos no necesarios para la construcción del proceso en torno al debate planteado. Es decir, se deja en manos del juez la responsabilidad de analizar la legitimación procesal de las partes (ad causam y ad procesum), o bien las excepciones dilatorias (formales) planteadas en la etapa postulatoria. En ambos supuestos, se analiza el nivel de trascendencia de esos aspectos procesales, a fin de que no lleguen a la audiencia de juicio.

Establecer los hechos no controvertidos. Aquellos elementos fácticos que las partes reconozcan entre sí, así como el correspondiente estudio que realice el juez. Esta labor permite advertir aquellos hechos que no son materia de controversia. La pérdida de tiempo, dinero, desgaste institucional, al igual que de todos los sujetos procesales,

⁴⁰⁷ Vid., Pérez Ragaone, Álvaro, "La Revalorización de la audiencia preliminar o preparatoria: Una mirada desde la justicia distributiva en el proceso civil", Brasil, *Revista de proceso*, vol. 252/2016, febrero de 2016, pp. 405-435. Disponible para su consulta en: https://www.researchgate.net/publication/304086079_LA_REVALORIZACION_DE_LA_AUDIENCIA_PRELIMINAR_O_PREPARATORIA_UNA_MIRADA_DESDE_LA_JUSTICIA_DISTRIBUTIVA_EN_EL_PROCESO_CIVIL. Recuperado el 24 de enero de 2021.

⁴⁰⁸ En los juicios orales mercantiles, la audiencia intermedia tiene igualmente el objetivo de depurar el procedimiento, como se advierte de la disposición siguiente: "Artículo 1390 Bis 32. La audiencia preliminar tiene por objeto: I. Depurar el procedimiento;"

⁴⁰⁹ En materia penal la audiencia intermedia tiene por objeto la preparación del juicio, fijando de modo preciso su objeto, los sujetos intervinientes y los medios de prueba que deberán ser desahogados. Al respecto, vid., ETAPA INTERMEDIA DEL PROCESO PENAL ACUSATORIO. UNO DE SUS OBJETIVOS ES DEPURAR EL MATERIAL PROBATORIO QUE SE VA A DESAHOGAR EN JUICIO ORAL, EXCLUYENDO AQUEL QUE SE HAYA OBTENIDO CON VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES, Primera Sala de la SCJN, criterio 1a. LII/2018 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, libro 55, junio de 2018, tomo II, p. 962.

era una constante en los viejos sistemas procesales en México, donde no existía una etapa, ni facultades legales para suprimir los hechos en los cuales se advirtiera una empatía en su contenido. Este aspecto, por cierto, provocaba un deterioro a la pronta resolución de los juicios, puesto que se ordenaba el desahogo de pruebas sobre algo en lo cual no existía divergencia.

En contrapostura, el nuevo procedimiento laboral ofrece esa alternativa, que no solo recae en manos de las partes, sino que el propio juez, como director del proceso, podrá señalar las crónicas que no demandan el desahogo de pruebas para tenerlas por ciertas.

Admitir o desechar las pruebas ofrecidas por las partes, según sea el caso.

Una vez analizadas las constancias que integran el expediente, el juez admitirá o desechará las pruebas ofrecidas por las partes. Hemos relatado que uno de los cambios más importantes en la nueva Ley Federal del Trabajo consiste en la obligación de las partes de relacionar las pruebas y ofrecerlas desde el escrito de demanda, contestación o reconvención, según sea el caso. Empero, la admisión se reserva a la audiencia preliminar y al trabajo desplegado por el juez, que ahí lo convierte en verdadero director del proceso.

Dicho acto procesal emana como un elemento fundamental entorno del cual se construirá la decisión judicial. Por ello, implica ir más allá del reconocimiento de hechos no controvertidos, pues la única posibilidad que tiene el juez para constatar cuál de la narrativa de las partes resulta más verosímil, es precisamente con el desahogo de las pruebas.

Citar para audiencia de juicio. Como mero aspecto formal y de cierre de exclusas, es necesario hacer una declaratoria de conclusión de cada una de las etapas de las cuales consta el procedimiento oral. En ese sentido, la audiencia preliminar deberá

servir para que precluyan los derechos que las partes pueden ejercitar hasta esa fase, al mismo tiempo que marca el inicio de las siguientes.⁴¹⁰

Resolver el recurso de reconsideración contra los actos u omisiones del secretario instructor. Parte integrante del debido proceso implica que las partes cuenten con medios de impugnación en contra de las decisiones de la autoridad. Esto emana como un derecho fundamental que es necesario respetar. Para tal efecto, contra las actuaciones desplegadas por el secretario instructor, procede el recurso de reconsideración, el cual será resuelto por el juez en la audiencia preliminar.

Puede ser cuestionable su ubicación procesal dentro de la redacción del referido artículo 873-E, que el recurso de reconsideración se enuncie en último término. Sin embargo, la modulación procesal que realice el juzgador será fundamental y deberá atender precisamente a la litis entablada, los presupuestos procesales que deban resolverse, así como los planteamientos específicos que deban ser resueltos. Al final, como director del procedimiento podrá advertir la pertinencia, incluso, de variar el orden legal enunciado por la legislación laboral.

b) Desahogo de la audiencia preliminar.

Relatados los objetivos que se persiguen con la audiencia preliminar, toca el turno de explicar los pasos que la componen, en términos del diverso artículo 873-F, de la LFT.

Comparecencia. Las partes comparecerán personalmente o por conducto de apoderado ante el tribunal; en caso de hacerlo por su cuenta deberán estar asistidas por Licenciado en Derecho o abogado titulado con cédula profesional, o pasante de derecho, a fin de garantizar su debida defensa. Si las partes no comparecen por sí mismas o por

⁴¹⁰ El tema de la preclusión de las etapas se vincula con la configuración de violaciones procesales, y su limitación para un posterior reclamo en amparo directo; conforme a las reglas del amparo casación: i) que afecten las defensas y ii) trasciendan al resultado de fallo, en términos de los artículos 171 y 172 de la Ley de Amparo. Al respecto, además, deberá considerarse la disposición de compensación procesal del primero de los artículos, que alude a la excepción de recurrir en la instancia de origen, cuando se trate de trabajadores. Para la materia penal existe jurisprudencia de la Primera Sala que acepta expresamente la preclusión de las etapas, *vid.*, Tesis 1a./J. 74/2018 (10a.), de rubro: "VIOLACIONES A DERECHOS FUNDAMENTALES COMETIDAS EN UN PROCEDIMIENTO PENAL ACUSATORIO. NO SON SUSCEPTIBLES DE ANALIZARSE EN AMPARO DIRECTO CUANDO OCURREN EN ETAPAS PREVIAS AL JUICIO ORAL.", *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, libro 61, diciembre de 2018, tomo I, p. 175.

conducto de sus apoderados, se tendrán por consentidas las actuaciones judiciales que en cada etapa sucedan y quedarán precluídos los derechos procesales que debieron ejercitarse en cada una de las etapas de la audiencia. El tribunal determinará el inicio y la conclusión de cada una de las etapas de la audiencia.

La audiencia preliminar se desahogará con la comparecencia de las partes que se encuentren presentes al inicio. Las que no hayan comparecido en su apertura, podrán hacerlo en el momento en que se presenten, siempre y cuando no se haya emitido el acuerdo de cierre de la audiencia. Si las partes no comparecen se efectuará la audiencia con los elementos que se disponga en autos.

Depuración del procedimiento. El tribunal examinará las cuestiones relativas a la legitimación procesal y resolverá las excepciones procesales que se hayan hecho valer, con el fin de depurar el procedimiento.

Hechos no controvertidos. El tribunal definirá los hechos que no sean motivo de controversia con el fin de que las pruebas que se admitan se dirijan a los hechos sujetos a debate.

Admisión de pruebas. En seguida, el tribunal resolverá la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes, admitirá las que tengan relación con la litis y desechará las inútiles, intrascendentes o que no guarden relación con los hechos controvertidos, expresando el motivo de ello.

Preparación de las pruebas. Se establecerá la forma en que deberán prepararse las pruebas que admita para su desahogo la audiencia de juicio o las que se realizarán fuera de las instalaciones del tribunal, cuando proceda en los términos de esta Ley. La preparación de las pruebas será ordenada por el tribunal, salvo aquellas que queden a cargo de las partes, por lo que la audiencia de juicio no se diferirá por falta de preparación, salvo caso fortuito o fuerza mayor. La citación de los testigos a que se refiere el artículo 813 de esta Ley, quedará a cargo de su oferente, salvo que por causa justificada deba practicarse mediante notificación personal, la que se efectuará con al menos tres días de anticipación a la audiencia, sin contar el día en que reciban la citación,

ni el de la audiencia. El tribunal, a solicitud del oferente, podrá expedir oficios o citaciones a fin de que éste los entregue por su cuenta y bajo su responsabilidad, con el objeto de que se preparen debidamente las pruebas y puedan desahogarse en la audiencia de juicio.

Solamente en casos excepcionales, cuando debido a la naturaleza de las pruebas admitidas el tribunal considere bajo su más estricta responsabilidad que no es posible su desahogo en una sola audiencia, en el mismo acuerdo en el que las admita, señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando que se reciban primero las del actor y luego las del demandado.

Pruebas a cargo de terceros. El tribunal girará los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir terceros ajenos al juicio, que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; asimismo dictará las medidas necesarias a fin de que el día de la audiencia se desahoguen las pruebas admitidas, conforme a lo siguiente:

Si se tratare de autoridades, el tribunal las requerirá para que envíen los documentos o copias; si no cumplieren con ello, el tribunal dictará las medidas de apremio conducentes, sin perjuicio de dar vista del incumplimiento al superior jerárquico del servidor público omiso, y en su caso al órgano de control competente, y

Si se trata de terceros, el tribunal dictará las medidas de apremio correspondientes, hasta que se logre la presentación de las copias o documentos requeridos.

Señalamiento de la fecha para el desahogo de la audiencia de juicio. El tribunal fijará día y hora para la celebración de la audiencia de juicio, que deberá efectuarse dentro del lapso de veinte días siguientes a la emisión del acuerdo respectivo. Si se admiten pruebas que deban desahogarse fuera de las instalaciones del tribunal, señalará la fecha y hora en que se desarrollarán las diligencias, proveyendo en relación a las mismas.

Controversia reducida a un punto de derecho. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.

En resumen, la audiencia preliminar sirve como medio para llegar a la audiencia de juicio con todo el material fáctico delimitado en autos, y con el material probatorio listo para ser desahogado. Con dicha etapa procesal, el juez como director del proceso, estará en posibilidad de darle orden a la controversia, al grado tal que en el instante de emitir resolución, tendrá pleno conocimiento de la manera en la cual se ha venido estructurando la misma.

Gran importancia mantiene para el nuevo sistema de justicia laboral las audiencias preliminares y de juicio. En ellas se materializan los principios que revisten al procedimiento de trabajo, entre ellos la inmediatez del juzgador con las partes, que buscará dejar de lado las formalidades y vicios que se mantenían en los anteriores procedimientos, y lograr de esta manera la impartición de justicia bajo la profunda vocación del derecho social.

Existen en su implementación y en la consolidación de ese sistema concentrado por audiencia riesgos que debemos dejar clarificados, los cuales se vinculan, por un lado, con la imperfección en el entendimiento del sistema y, por el otro, que los jueces no asuman el compromiso de una auténtica y racional dirección procesal de los casos sometidos a su consideración.

Ciertamente, por cuanto a la audiencia preliminar se tiene la necesidad de que se asuma un conocimiento de la instancia por parte del juez con la verdadera oportunidad para depurar el procedimiento; recordemos que la fase previa presidida por la actividad de los secretarios de instrucción, por lo que ahora los jueces que asuman los casos deben contar con un conocimiento previo de la instancia en general ante de la audiencia, a fin de conocer los límites procesales, tales como la litis entablada, las pretensiones, las defensas, las cuestiones accesorias y, eventualmente, la posibilidad de una conciliación.

En suma, el conocimiento y preparación oportuno de cada expediente por los jueces permitirá que las finalidades perseguidas en la audiencia preliminar se logren de mejor forma, sea para i) resolver de mejor forma los recursos de reclamación que se formulen, ii) atender los temas incidentales, iii) mejor manejo de la fijación de los hechos materia de la litis y las pruebas, y iv) el pronunciamiento relacionado con los hechos materia de disputa entre las partes.

Además de lo indicado, a partir del conocimiento de las cuestiones a debatir, en la audiencia preliminar el juzgador podrá en todo momento proponer a las partes la conciliación, mediante el empleo de los elementos y técnicas ideales para ello. Recordemos que las técnicas establecidas para ese arte están determinadas a partir del conocimiento de las diferencias que las partes en conflicto mantienen, a fin de lograr mediante, una comunicación efectiva, una verdadera justicia alternativa, en sede jurisdiccional.⁴¹¹

Finalmente, deben los jueces mantener una dirección procesal racional y lógica de las finalidades del sistema, a fin de mantener a las partes, actor y demandado, en sintonía con los fines del sistema, evitando retrasos innecesarios, planteamientos notoriamente improcedentes y dilaciones deliberadas por estrategias procesales.

B) Audiencia de juicio.

Algunos la han entendido la audiencia de juicio como la etapa que permite al juez, forjar su criterio para emitir la decisión judicial.⁴¹² Por su parte, en el contenido de la Ley Federal del Trabajo, no encontramos la delimitación de los objetivos que se

⁴¹¹ Existen varias técnicas y herramientas en la conciliación, búsqueda de acuerdos y negociación. En ese sentido, *vid.*, Gil Albuquerque, Román "Concepto y técnica de la mediación en el conflicto laboral", en Sotelo Muñoz, Helena (dir); Carretero Morales, Emiliano y Ruiz López, Cristina (coords.), *Mediación y resolución de conflictos, técnicas y ámbitos*, 3a. ed., Madrid, Tecnos, 2017, pp. 98-115; Moore, Christopher, *El proceso de mediación. Métodos prácticos para la resolución de conflictos*, Buenos Aires, Granica, 1995. Hodgson Jane, "Negociar con éxito: Técnicas y estrategias para una buena negociación", Barcelona, Ediciones Folio, 1995, p. 192. Fisher, Roger y Ury, William, *Getting to yes. Negotiating agreement without giving in*, Penguin Books, p. 204; McCorkle, Suzanne y Reese, Melanie J., *Mediation. Theory & Practice*, Sage, Third Edition, 2019, pp. 250; Abrahamson, Harold I., *Mediation representation. Advocating as a problema-solver*, Wolters Kluwer, Third Edition, Aspen Coursebook Series, p. 552.

⁴¹² *Vid.*, Ayala Escorza, María del Carmen (coord.) *Juicios orales en el sistema jurídico mexicano*, México, Editorial Flores, 2016, pp. 44-47. No obstante que el texto aborda la materia familiar, la descripción que se hace de la audiencia de juicio, así como de la preliminar, abordan a la comprensión de las mismas.

persiguen con el desahogo de la audiencia de juicio, a diferencia de la mención legal que se emplea de la audiencia preliminar.

Sin embargo, del artículo previamente citado, advertimos que contiene dos actos procesales importantes, tales como: i) desahogo de pruebas; y, ii) dictado de la sentencia. La manifestación más importante de la puesta en práctica del principio de inmediación se tendrá precisamente en esta audiencia, puesto que será el instante en el que se pondrá en ejecución la oralidad, así como el adentramiento del juez en lo expresado por las partes. Para tal efecto, en los artículos 873-H, 873-I, 873-J, 873-K y 874, se contemplan las siguientes etapas:

Comparecencia. La audiencia de juicio se desahogará con la comparecencia de las partes que estén presentes en su apertura. Las que no hayan comparecido en su inicio, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre que el juez no la haya dado por concluida. Si las partes no comparecen se efectuará la audiencia con los elementos que se disponga en autos y se harán efectivos los apercibimientos realizados previamente a las partes.

El juez contará con las más amplias facultades para conducir el procedimiento; dará cuenta de la presencia de las partes que comparezcan a la audiencia, así como de los testigos y peritos que intervendrán. De igual forma, verificará la disponibilidad de los documentos a exhibirse y moderará el desarrollo de las manifestaciones de quienes intervengan en la audiencia; en su caso, analizará y calificará las pruebas que presenten las partes como supervenientes para su admisión o desechamiento, según corresponda.

Desahogo de pruebas. Varios elementos se presentarán en el desahogo de las pruebas. Se relatan los siguientes:

Se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor y luego las del demandado.

Si alguna de las pruebas admitidas no se encontrara debidamente preparada y estuviera a cargo de las partes, se declarará la deserción de la misma, salvo causa justificada, en cuyo caso el juez señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de

los diez días siguientes; para ello, deberá tomará las medidas conducentes y podrá hacer uso de las medidas de apremio que estime necesarias para lograr el desahogo de las pruebas admitidas y evitar la dilación del juicio, y

El juez deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hace en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibiéndola de que en caso contrario se dejará sin efectos la declaración correspondiente.

Alegatos. Concluido el desahogo de pruebas, el secretario del tribunal hará la certificación respectiva. En caso de que las partes señalen que queda alguna prueba pendiente de desahogar, el juez resolverá de plano y de advertir alguna omisión al respecto, ordenará su desahogo. Una vez hecho lo anterior, el juez otorgará sucesivamente el uso de la voz a las partes, para que formulen de manera concisa y breve sus alegatos.

Sentencia. Realizados que sean los alegatos de las partes, el tribunal declarará cerrada la etapa de juicio y emitirá la sentencia en la misma audiencia, con lo que se pondrá fin al procedimiento. El texto de la resolución deberá ponerse a disposición de las partes en la misma audiencia. Solamente en casos excepcionales y que así se justifique por el cúmulo de hechos controvertidos o bien de las pruebas rendidas, el tribunal emitirá sentencia dentro de los cinco días siguientes al de la celebración de la audiencia de juicio.

Medios de impugnación ordinarios. Contra las resoluciones pronunciadas en el procedimiento ordinario laboral, no procederá recurso alguno, salvo el recurso de reconsideración contra los actos del secretario instructor. No obstante, ya sea de oficio o a petición de parte, el juez podrá subsanar las omisiones o errores en que hubiere incurrido, o bien podrá precisar algún punto, hasta antes de dictar sentencia; asimismo, podrá aclarar esta una vez que se haya emitido.

La culminación del cambio en la perspectiva de sistema de justicia laboral descansa en la correcta realización de sus fines. Acercar la justicia a los ciudadanos,

trabajadores y patrones, su agilidad y economía procesal, dependerá del existo de sus principios del procedimiento. Estos se manifiestan en el momento en que se preparación y desahoga la audiencia de juicio, la cual, como se ha estudiado, representa un aspecto que la convierte en el referente básico del actuar de los jueces y en la materialización del principio de inmediación.

En ese escenario, por una parte, resulta necesario que los juzgadores desplieguen al máximo su temple y vocación de dirección procesal a fin de que los autos y acuerdos dictados en la audiencia preliminar se cumplan a cabalidad y se formalicen para la diversa de juicio. Al efecto, resulta fundamental que las citaciones a las partes y testigos, los exhortos para el desahogo de medios de convicción, los requerimientos documentales a las partes, los dictámenes de los peritos y las prueba requeridas a los terceros, sean cabalmente desahogados y cumplidos para la fecha fijada en la audiencia de juicio.

Para lograr ese objetivo, los juzgadores deberán emplear todos los elementos formales y de dirección, de acuerdo al contenido del artículo 873-H, de la LFT, para cumplir con las finalidades de no diferir las audiencias de juicio. Solamente con una acertada previsión y vocación de justicia social se lograrán vencer las resistencias y los vicios en la integración de los casos, como sucedía en el sistema anterior.

Por otra parte, en el desahogo de la audiencia de juicio, que incluye la recepción de alegatos y eventualmente el dictado de las sentencias en esa diligencia, se ocupa una enorme visión de juzgador. Nos referidos a la gran actividad procesal que las y los jueces deben controlar, medir y ponderar para que se cumpla con el objetivo de mantener una justicia ágil y desformalizada.

En efecto, la actividad procesal que debe controlar el juzgador se vincula con el desahogo de las pruebas en la propia audiencia, como lo son la testimonial y la confesional, cuyo interrogatorio debe ser realizado en forma libre y espontáneo por los testigos y cada una de las partes, incluidos quienes hayan asumido los puestos de dirección o de mando.

Lo mismo debe suceder con las documentales que las partes pidan incorporarlas a los autos; sumando precisamente la pericial, una vez que las partes han debatido sobre sus conclusiones, así como la inspección y cotejo, donde el juzgador deben mantenerse atento a la dinámica que cada uno de esos medios de prueba les reviste.

En los alegatos, por supuesto, también debe imperar la dirección procesal del juzgador, a fin de que se concreten a las cuestiones debatidas, y no se conviertan en un elemento de dilación de la instancia.

Finalmente, en el juicio o construcción de la decisión a cargo del juzgador se manifiestan de mejor forma sus capacidades racionales, lógicas y de primacía de la realidad. Esas cualidades deben ser desarrolladas en la medida en que haya advertido por sus sentidos el desahogo de las pruebas y presenciado la discusión entorno a ellas por las partes, en igualdad de armas, pero bajo las cargas dinámicas de la prueba, al estar en presencia derechos sociales. Sin descartar, por cierto, que en el afán de resolver con justicia social, pueda desentrañar de manera más profunda las pruebas exhibidas, o aquellas que considere necesarias para encontrar la mejor solución de los casos individuales, colectivos o de seguridad social que le son expuestos.

De esta manera, la sentencia debe mantener una congruencia con las pretensiones formuladas y debatidas en la instancia, y emitida en el momento, bajo los esquemas propios de la oralidad, esto es, podrá un tiempo razonable y considerable para ajustar brevemente los aspectos básicos o fundamentales de la decisión, y engrosarla en ese momento. O bien, cuando sean muy variados los temas, emitirla dentro de los 5 días siguientes.

Con todo lo anterior, se pone de manifiesto la gran importancia que mantiene para el nuevo sistema de justicia laboral las audiencias preliminares y de juicio, en las cuales la inmediación del juez juega un papel fundamental; resultará, además, determinante su dirección y habilidad procesal para desarrollar todos los demás principios del procedimiento, pues el actuar del juzgador está inmerso en el proceso – que implica la admisión y preparación de los medios de prueba ofrecidos por las partes– , como también en el juicio, como fiel rector de su desahogo e incorporación a la instancia

laboral, para después proceder a su valoración y conducencia en las pretensiones de las partes.

En la medida en que todo esos actos, finalidades y aspiraciones se concreticen y formalicen, estaremos logrando la finalidad del sistema, dejando de lado las formalidades y vicios que se mantenían en los anteriores procedimientos, y logrando de esta manera la impartición de justicia bajo una profunda vocación de derecho social y lograr así el efectivo acceso a la justicia, en tanto derecho fundamental. En el siguiente apartado, narraremos las características que tiene el nuevo modelo de juez en dicho cambio de paradigma.

III.3.4. El nuevo modelo de juez como protagonista en el sistema de impartición de justicia laboral

En las sociedades democráticas actuales, el estudio de la actividad de los jueces permite diagnosticar los tipos de sistemas judiciales que imperan en un lugar y tiempo determinado. Además, los juzgadores mantienen un impacto en la vida diaria de las personas, aunque algunas ocasiones los análisis se centren en el marco jurídico, o las teorías impulsadas desde la doctrina

Es frecuente observar grandes discusiones teóricas en las que se debaten temas como la función del derecho, fines, retos o perspectivas que guarda dentro de los vertiginosos tiempos que nos tocan transitar. Sin embargo, existe un sector que tiene en sus manos la transformación de la realidad mediante la actividad jurisdiccional, impulsada y basada en el razonamiento, la experiencia y las máximas legales.

El papel del juez dista de tener una historia lineal o evolutiva; por el contrario, depende de las diferentes concepciones que el derecho ha tenido a lo largo del tiempo. Su figura responde al clima económico, político, social y filosófico, lo que le permite reflejar esas áreas del conocimiento. Esos aspectos son plasmados mediante una

compleja gama de herramientas cognitivas que sirven de pauta hermenéutica ante las múltiples problemáticas que son expuestas en los órganos jurisdiccionales.⁴¹³

Pensar en el juez para el ejercicio académico implica el entendimiento no solo del marco jurídico vigente, sino de los diversos paradigmas que lo han delimitado en relación con los fines y alcances que tiene esa área del conocimiento humano. Incluso, a partir de la mirada que posea el juez, es posible advertir el grado de conciencia social y cultura que tiene una población.

De forma enunciativa, mencionaremos que el modelo de juez que suele depositarse en el imaginario colectivo, parte de las instituciones construidas en el siglo XVIII. Sus máximas de entendimiento giraban alrededor del peso de la razón y de la búsqueda por alcanzar una mayoría de edad para la humanidad. El nombre técnico que se le dio a esta etapa es conocida como la ilustración, cuyos mecanismos impulsaron al hombre hacia la construcción de un tipo de conocimiento positivo que intentaba demostrar que la explicación de los fenómenos podía darse a través del peso de la ciencia.⁴¹⁴

Para nadie es un secreto las enormes ventajas que dicha postura trajo para las sociedades. Con ello se dejaron atrás las etapas previas que solían estar impregnadas por altas dosis de arbitrariedad, así como de un pluralismo jurídico que para los fines del Estado absoluto constituían un verdadero peligro. Se intentaba concentrar el poder —característica de la Edad Media—, por lo que uno de los instrumentos idóneos para alcanzar dicho fin era precisamente la edificación de cuerpos jurídicos únicos, en los cuales el iuspositivismo cobraba relevancia, puesto que el método silogístico, de inspiración aristotélica, inspiraba la solución de conflictos partiendo de una premisa mayor (cuerpo jurídico unificado), una menor (aspecto fáctico), y la inferencia lógica.

⁴¹³ Vid., Morales Godo, Juan, "La función del juez en una sociedad democrática", *Revista de la Maestría en Derecho Procesal*, vol. 4, núm. 1, 2010. Disponible para su consulta en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoprocesal/issue/view/279>. Recuperado el 3 de febrero de 2021.

⁴¹⁴ Vid., Ruiz-Gallardón, Isabel, "Algunas cuestiones sobre la labor del juez en la historia reciente", *icade. Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, núm. 94, enero-abril de 2015, pp. 209-230. Disponible para su consulta en: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/401397>. Recuperado el 3 de febrero de 2021.

Para ejecutar esa tarea, no se requería de un juzgador crítico, mucho menos uno que colocara su atención en los fenómenos sociales o axiológicos. Eran simplemente personajes que conocían a cabalidad las fórmulas lógicas previamente referidas. En esa medida, se crearon también las grandes universidades, bajo el lema de adoctrinar, dogmatizar, normalizar y disciplinar a la comunidad jurídica y a la población.

Eran tiempos donde las ideas platónicas adquirieron una vigencia importante, sobre todo al adentrarse de lleno en lo abstracto. Y es que a través de los pre-juicios e imperativos categóricos,⁴¹⁵ se condicionaba la interpretación de los fenómenos con relación al fin por el que eran creados. Este esquema de pensamiento favorecía el uso de la razón como vehículo para desentrañar esencias y sistemas de pensamiento que únicamente podían resolverse con base en la lógica.

De esta forma, el derecho se apartaba paulatinamente de las diversas construcciones sociales representativas de la Edad Media, cuya amplitud dotaba a las normas de distintas fuentes para su creación. La costumbre, analogía, derecho comparado, unión de sistemas jurídicos imperantes en las sociedades feudales, provocaban que la decisión de los jueces no tuviera como epicentro a un cuerpo jurídico particular, sino a un conglomerado legal que debían respetar.

En el siglo XVIII, ante la aparición del Estado, el poder legislativo adquiere una serie de facultades que lo posicionan, junto con el ejecutivo, a la cabeza del poder. En Francia, al culminar la revolución francesa, en pleno auge de la declaratoria de los derechos del hombre y del ciudadano, la nobleza se negaba a desaparecer del ámbito público, reservándose en consecuencia buena parte de la integración del poder legislativo. La intención era clara: al posicionarse la nobleza como la encargada de crear o reformar cuerpos jurídicos, aseguraba que la ideología imperante para esta clase se conservara durante mucho tiempo, puesto que el poder judicial no contaba con las facultades legales para interpretar los textos legales más allá de lo gramatical.

⁴¹⁵ Vid., Rivera Castro, Fabiola, "El imperativo categórico en la fundamentación de la metafísica de las costumbres", *Revista Digital Universitaria*, vol.5, núm. 11, 10 de diciembre de 2004. Disponible para su consulta en: http://www.revista.unam.mx/vol.5/num11/art81/dic_art81.pdf. Recuperado el 2 de febrero de 2021.

Había un gran temor por la nobleza de perder el control del marco jurídico, al regular sectores estratégicos de la población. Bastaba incluso con elaborar una serie de códigos (Napoleón) para moldear a las sociedades, en lugar de enfrentar crueles batallas bélicas que lo único que provocaban era mayor desgaste y unificación de los pueblos sometidos. Para cumplir con dicho objetivo, se requería de jueces que solamente reprodujeran el marco jurídico, sin que con ello tuvieran facultades para inaplicarlo, o someterlo a un test de legitimidad mediante el uso de postulados axiológicos.

La función jurisdiccional se resumía en la famosa frase de Montesquieu, quien refería que *los jueces eran simplemente la boca que pronuncia las palabras de la ley*.⁴¹⁶ Frase lapidaria que engloba la forma en la que los jueces eran contemplados, al mismo tiempo que permite observar el gran peso de las normas, puesto que se tenía en mente que estos lograban incorporar todas las conductas de los hombres. Demasiada soberbia y confianza en el mítico legislador, quien asumía el papel de semidiós en la edificación del marco jurídico. En alguna parte de la doctrina,⁴¹⁷ a este modelo de juez se le conoce como Júpiter, cuyo posicionamiento en forma piramidal, permite derramar máximas de comportamiento en forma de premisas generales que a la postre deben ser cubiertas por los hechos.

El gran *Codex*, como solía conocerse a los códigos que constituían un solo cuerpo jurídico en pleno siglo XIX, presenta las cualidades de coherencia, completitud, claridad, no redundancia, simplicidad y manejabilidad. Con ello, se marcaba una tendencia hacia el futuro y se aseguraba el progreso del orden normativo. Simplemente se contaba con la descripción deontológica de la realidad, y el mecanismo para darle una solución a través del silogismo judicial.

⁴¹⁶ Vid., Montesquieu, *Del espíritu de las leyes*, 14a. ed., México, Porrúa, 2001, p. 151. De igual manera, se sugiere consulta el siguiente texto: Carmona Tinoco, Jorge Ulises, "La división de poderes y la función jurisdiccional", *Reforma judicial. Revista Mexicana de Justicia*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, enero-junio de 2007, pp. 45-78. Disponible para su consulta en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/reforma-judicial/article/view/8684/10714>. Recuperado el 2 de febrero de 2021.

⁴¹⁷ Vid., Ost, Francois, *Júpiter, Hércules, Hermes, Tres modelos de Juez*, en *Doxa. Cuadernos de Filosofía*, Universidad de Alicante, España. 2016, pp. 169-194. Disponible para su consulta en: <https://doxa.ua.es/article/view/1993-n14-jupiter-hercules-hermes-tres-modelos-de-juez>. Recuperado el 2 de febrero de 2021. Interesante la manera en que el autor explica los míticos personajes y los asocia a las figuras de los jueces. Además, puntualiza los retos a los que se enfrentan en medio de los cambios sociales y su influencia en el derecho duro y el suave.

Incluso, los postulados jurídicos como igualdad ante la ley o principio de legalidad, servían como referente para evidenciar que el objeto del derecho era la norma. Esto motivaba una abstención en todo momento por incorporar elementos axiológicos o sociológicos en la construcción de las reglas sociales. En esa medida, el hecho de que se creara un marco jurídico que tomara como método para constatar la validez de la norma, a la propia norma, provocó que el ente legitimado para brindar una respuesta a las problemáticas de la sociedad, contara con limitadas herramientas interpretativas y de decisión.

Con el acontecer de los años, específicamente con posterioridad a la segunda guerra mundial, el modelo de juez jupiterino, particularmente representado por el *codex*, no pudo hacer frente a las problemáticas sociales que el siglo XX trajo consigo. La vieja idea de pensar en el derecho como un conjunto de normas que se bastaban a sí mismas para adquirir legitimidad y validez, pronto sucumbió ante el totalitarismo imperante de la razón. El movimiento alemán fue tan solo la puntilla para hacer patente que el derecho no podía estar desprovisto de elementos axiológicos o sociológicos en la edificación de las normas o reglas. Por el contrario, las necesitaba para que la validez de las mismas no fuera autorreferente.

En contrapartida, el liberalismo económico que se desarrolló durante la vigencia del dogmatismo judicial, obligaron a modificar de raíz las concepciones teóricas del derecho. La vuelta a escena de lo axiológico provocó que la dignidad humana se convirtiera en el soporte de los denominados derechos fundamentales y, con ello, un renovado esquema de validez de lo jurídico. A partir de entonces, la supremacía del legislador se ha deconstruido en aras de salvaguardar lo que en teoría es inherente al ser humano.

En consecuencia, el modelo de juez *jupiteriano* se encontraba en franco declive, puesto que su razón de ser partía forzosamente de la presencia del *codex* en el sistema jurídico, aunado al referido uso de fórmulas lógicas para corroborar su plena eficacia. El

vacío fue ocupado por el juez *hércules*,⁴¹⁸ quien no se basa exclusivamente en premisas generales. Ahora incorpora un *dossier*, es decir, la decisión particular de acuerdo al caso que se le presentaba.

Dicha modificación implicaba un cambio de 180 grados, ya que no se ventilaba únicamente la actividad del juez, sino que, de nueva cuenta, constituía el síntoma o reflejo de lo que teóricamente era diseñado para el derecho. El deber ser daba paso al ser, al mismo tiempo que contemplaba el inicio de una red compleja de elementos jurídicos para la toma de una decisión. Las reglas eran contempladas como *paper rules*, es decir, simples posibilidades jurídicas, correspondiendo a los jueces darles la consistencia a través de razonamientos particulares denominados como *real rules*.

Surgen escuelas del pensamiento jurídico, como la *sociological jurisprudence* o el realismo jurídico, cuya mirada descansa en las prácticas sociales, impulsadas principalmente por la escuela crítica del derecho. Con su visión se da a conocer que el objeto de estudio del derecho no puede reducirse a la norma, sino que, por el contrario, la complejidad que se advierte alrededor de esta área del conocimiento obliga al estudio de múltiples zonas de formación del derecho, al igual que de variables en las herramientas para resolver las problemáticas que se susciten dentro de las sociedades.

Hércules, creación de Donald Dworkin,⁴¹⁹ se erige como el modelo de juez terrenal que tiene en su razonamiento la posibilidad de arribar a la respuesta correcta para la solución de los conflictos que le sean sometidos. Esto, al contar con un abanico de posibilidades de los cuales echar mano en la construcción de la decisión judicial. Ese personaje hace las veces de un ingeniero social dispuesto a observar la controversia en lo particular, arropado en todo momento por la legislación, principios, tratados

⁴¹⁸ Vid., Montero, Alberto J., *op. cit.*, pp. 139-185. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4063/6.pdf>. Recuperado el 2 de febrero de 2021.

⁴¹⁹ A propósito de la labor del juez Hércules y la manera de resolver los casos, entre las opciones que válidamente considera correctas, frente a una franca oposición a este método, puede verse Dworkin, Ronald, *El impero de la justicia. De la teoría general del derecho, de las decisiones e interpretaciones de los jueces y de la integridad política y legal como clave de la teoría y la práctica*, Barcelona, Gedisa, 2008, pp. 238-241. De igual manera, véase Pereira Sáez, Carolina, “¿Existe una única respuesta correcta para cada decisión jurídica? El juez Hércules ante la incommensurabilidad de los bienes básicos”, en Cianciardo, Juan *et. al*, *Filosofía práctica y derecho. Estudios sobre teoría jurídica contemporánea a partir de las ideas de Carlos Ignacio Massini Correias*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016, pp. 429-440. Disponible para su consulta en: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/4281-filosofia-practica-y-derecho-estudios-sobre-teoria-juridica-contemporanea-a-partir-de-las-ideas-de-carlos-ignacio-massini-correias>. Recuperado el 2 de febrero de 2021.

internacionales y fuentes del derecho, sin que la actividad que realiza se encuentre supeditada exclusivamente hacia lo abstracto de la norma.

El juez Hércules realiza la interpretación de las normas atendiendo al contexto del presente, además de considerar los precedentes y la manera en que su resolución generará consecuencias a futuro.⁴²⁰ También, debe de tomar en cuenta lo que los legisladores quisieron decir en realidad al momento de expedir las normas, hasta los límites del lenguaje que se usaba en el momento en que fueron emitidas; por ello respeta la integridad textual con el objetivo de que su interpretación haga de la historia legislativa la mejor posible. En cuanto a los precedentes, estos son la constancia de una decisión política previa que ofrece razones para decidir otros casos de manera similar en el futuro y tiene su peso en la decisión del juez no por ser superior a la ley, sino porque es la manifestación de la equidad para tratar de manera semejante a los casos semejantes. También reconoce que cualquier juez puede equivocarse, por lo que la recomendación que hace es que al momento de resolver los casos difíciles lo ha de hacer con humildad.⁴²¹

Para este juez, la validez del derecho se constituye en el instante en el que toma la decisión; no en la adecuación de una norma preliminar o precedente. Así conviene destacar que más allá del arquetipo diseñado para explicar el tipo de derecho que rigió durante buena parte del siglo XX, incluso proyectándose hacia lo que va del XXI, lo verdaderamente importantes es la adaptación que el derecho tuvo que hacer para adaptarse a las nuevas realidades. Esto es un cambio en las estructuras,⁴²² pues representa un proceso en el cual los paradigmas subsisten hasta en tanto logren darle solución a las problemáticas desarrolladas en un tiempo y lugar determinado. En el supuesto de estar superados los paradigmas, estos dejan de tener vigencia, y surgen otros con los que es factible solventar las vicisitudes.

⁴²⁰ Vid., Dworkin, Ronald, *Los derechos en serio*, op. cit., pp. 177, 185, 186, 189. También puede verse, Dworkin, Ronald, *El imperio de la justicia*, Barcelona, Ed. Gedisa, 2008, pp. 223, 241, 246, 247, 249.

⁴²¹ *Ibidem*, p. 189.

⁴²² Vid., Kuhn, Thomas Samuel, *La estructura de las revoluciones científicas*, 4a ed., Fondo de Cultura Económica, México, 2013. Referencia científica metodológica importante para comprender los cambios en los escenarios y proyecciones.

En esa línea de pensamiento, Hércules es puesto en jaque por la presencia del Estado social, cuyas máximas no tienen por objetivo la elaboración exclusiva de un derecho sistemático, sino de la protección de los grupos más vulnerables a través de la justicia social. Para este enfoque garantista, el modelo de juez Hermes se adapta como el mítico personaje que jugaba el rol de mensajero entre el cielo y el infierno.

En la actualidad, el derecho contemplado como un *codex*, no tiene cabida en la comunidad jurídica, así como tampoco un esquema cerrado para la solución de conflictos que únicamente haga uso del silogismo. De igual forma, la búsqueda de una respuesta correcta a través del peso de Hércules, tampoco brinda confianza en tiempos donde la relatividad y complejidad son los elementos a destacar.

Debemos clarificar que el juez Hermes busca verdad y la justicia. Con ello atiende los distintos fenómenos que le son expuestos bajo una perspectiva de cohesión social. Conoce las enormes desigualdades, sabe que los modelos económicos han generado sociedades en extrema pobreza, con escaso o nulo conocimiento jurídico y, sobre todas las cosas, es consciente del papel activo que debe fungir para lograr aminorar dichos efectos.⁴²³

Con la conquista de los Derechos Sociales Económicos y Sociales, el derecho en los últimos 30 años ha tenido un giro interesante en América Latina y algunos países del resto del mundo.⁴²⁴ Esta forma de pensamiento tiende a fortalecer la equidad en los diversos grupos de la sociedad, mediante una constante revisión, construcción y revisión de ordenamientos jurídicos que favorecen a sectores que históricamente han

⁴²³ Vid., Nieves López, José Gabriel, "El papel creador del juez en el Estado Social de Derecho", *Justicia Juris*, vol. 9, núm. 2, julio-diciembre de 2013, pp. 13-19. Disponible para su consulta en: <http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v9n2/v9n2a02.pdf>. Recuperado el 2 de febrero de 2021. Considera el autor que los jueces son "forjadores sociales", de ahí su importancia dentro de las sociedades, lo cual contribuye a la legitimación de su función dentro de los estados sociales de derecho.

⁴²⁴ Como explicamos en su momento, existe una aspiración de establecer las garantías para el acceder a la satisfacción de necesidades básicas de subsistencia y en el ejercicio de todos los derechos civiles y políticos, mediante la protección del bienestar económico y social. En ese sentido, véase Tello Moreno, Luisa Fernanda, *Panorama general de los DESCAs en el derecho internacional de los derechos humanos*, Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2011, pp.14-21. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4891/1.pdf>. Recuperado el 2 de febrero de 2021.

permanecido desatendidos por los estados.⁴²⁵ Lo que es contemplado como categorías sospechosas, es tan solo uno de aspectos incorrecto del sistema.⁴²⁶

Ante este escenario polifacético, el juez Júpiter y Hércules se encuentran imposibilitados por sí solos para enfrentar las variantes que las diversas realidades presentan en la actualidad. En la materia del trabajo en México, como se ha narrado en capítulos precedentes, se ha dado paso a una renovada configuración de las relaciones laborales, donde los trabajadores tengan i) mejores condiciones de acceso a la justicia; ii) goce de los derechos fundamentales; iii) plena eficacia de la democracia sindical, libertad sindical y negociación colectiva; y iv) la vigencia de los mecanismos alternos para la solución de controversias.

El tipo de operador jurídico que es requerido en este siglo, debe cumplir con cierto perfil y contar con herramientas particulares que lo hagan ser parte de las grandes transformaciones que la humanidad ha transitado en los últimos años. Dentro del gran listado que podríamos mencionar, destacan las siguientes:⁴²⁷

Contar con una visión social. Uno de los reclamos que de manera frecuente se expresan alrededor de la figura del juez, es que este se encuentra lejano de las partes. No solo en relación con lo que el principio de inmediación estipula, sino que en la estructura racional sobre los fenómenos a dilucidar, pocas veces tiene conciencia de lo que implica la otredad.

Como se ha narrado con anterioridad, un porcentaje importante de la construcción del pensamiento jurídico ha sido autorreferencial, es decir, la norma se

⁴²⁵ Con la finalidad de observar el tratamiento que la Corte Interamericana de Derechos Humanos le ha dado a los grupos en vulnerabilidad, se sugiere consultar la siguiente sentencia: Caso *Ximenes Lopes VS. Brasil*, Sentencia de 4 de julio de 2006. Disponible para su consulta en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_149_esp.pdf. Recuperado el 17 de octubre de 2021. De formal toral, el caso refiere la responsabilidad internacional del Estado por la muerte y maltratos a los que fue sometido Ximenes Lopes en una institución mental.

⁴²⁶ Vid., González Oropeza, Manuel y Rosario Rodríguez, Marcos del, "El papel del juez en el acceso a la justicia y la tutela efectiva de los derechos sociales y difusos", *La Justicia electoral mexicana en el foro internacional*. El TEPJF en la Comisión de Venecia, Tomo I. 2015. pp. 365-407. Disponible para su consulta en: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/5018-la-justicia-electoral-mexicana-en-el-foro-internacional-el-tepjf-en-la-comision-de-venecia-tomo-i-coleccion-tepjf>. Recuperado el 2 de febrero de 2021.

⁴²⁷ Vid., Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Libro blanco de la reforma judicial. Una agenda para la justicia en México*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2006, pp. 39-45. Las ideas plasmadas en ese documento son anteriores a los problemas a resolver en el presente. Sin embargo, el valor y vigencia de su diagnóstico lamentablemente siguen vigentes. Es preocupante darnos cuenta como diversas intenciones marcadas desde todos los poderes del Estado, así como de la sociedad civil, no han logrado permear en la mente de la sociedad, en aras de construir mejores escenarios para la impartición de justicia.

bastaba a sí misma para cobrar validez, o bien, se ha concentrado en la figura del juez para darle legitimidad a las decisiones jurídicas. En oposición a esos mundos, el contar con una interpretación de los fenómenos que pase por el tamiz de lo social y por una “vocación de servicio”, propiciará que la cultura del individualismo ceda parte de su espacio hacia la protección de los sectores más vulnerados. En esa medida, al dictar una sentencia, el operador jurídico tendrá conciencia de los efectos que ocasiona, y el posible giro que pueda efectuar en aras de conseguir la justicia social.

Estar legitimado ante la sociedad. De acuerdo a numerosas encuestas, la actividad desplegada por los jueces carece de legitimidad.⁴²⁸ La imagen que se tiene de ellos tiende a concentrarse en la corrupción, mala preparación; poca empatía con las partes en juicio; aislamiento social; conocimiento dogmático; y, poca participación dentro de las audiencias. Dichos factores han contribuido para que la tarea de los jueces sea denostada, al mismo tiempo que fomenta la poca confianza en los órganos jurisdiccionales para dirimir sus controversias. En sentido opuesto, el nuevo perfil de juzgador debe colmar dichas quejas, asumir el protagonismo de ser un ente activo que se comprometa con un Estado social y democrático de derecho, la paridad de género, el rescate de las clases más necesitadas, así como el impulso al profesionalismo en las actividades desplegadas.

Inserto en un mundo globalizado. Un juez que no se encuentre situado en las condiciones y circunstancias que le rodean, provoca que las resoluciones que emita no logren solventar las problemáticas de las sociedades. En el derecho laboral, costaría imaginar a un operador jurídico que desconozca los flujos que un mundo en constante interacción tiene para la construcción de nuevas relaciones de trabajo, o bien, sería un peligro el suponer que la vieja teoría dialéctica entre patrón y trabajador. Como hemos explicado, la reforma laboral es parte importante de la relación comercial entre los países

⁴²⁸ Según una encuesta del INEGI del 2021 la percepción sobre la confianza de los jueces osciló solamente en un 56.9%, en tanto que la percepción de la corrupción ronda en un total de 70.1 %, únicamente superada por la policía de tránsito y la policía preventiva municipal. Al respecto, véase Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre la Seguridad Pública (ENVIPE) 2021, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2021/doc/envipe2021_presentacion_nacional.pdf. Recuperado el 21 de octubre de 2021.

del hemisferio norte, lo que incluye el análisis de contexto de sus fallos en el esa relación bilateral.⁴²⁹

Poseer una mirada crítica. Por mirada crítica entendemos aquel juez que puede poner en jaque los paradigmas que lo han formado, con la finalidad de observar si son acordes con las prácticas sociales que analizará en juicio. Un operador crítico asume que no existe una verdad absoluta, sino que indaga en los dominios de saber que emergen a partir de contextos sociales, políticos, económicos y de poder. Solo de esa manera es posible transformar las instituciones y las preconcepciones que en su momento se consideraban verdades inamovibles.⁴³⁰

Sentido de la ética en la toma de decisiones jurídicas. El nuevo perfil de juez debe hacerse acompañar de la ética para la edificación de su criterio jurídico.⁴³¹ Con base en esta área del conocimiento, podrá analizar si los ordenamientos jurídicos cumplen con el objetivo de liberar a las sociedades. Representa una de las principales herramientas que debe poseer el juez para entablar un diálogo con las partes, en virtud de que marcará la pauta a seguir en un mundo desequilibrado.

Noción sobre los obstáculos epistemológicos en la construcción del conocimiento.⁴³² Suele pensarse que la forma en la que conocemos el mundo es directa, plana y que resulta suficiente con acercarse a los fenómenos de la vida diaria para que nosotros podamos extraer de ellos una verdad pura. En dicho proceso se presentan obstáculos que provocan construcciones fantasiosas que parten exclusivamente de intuiciones básicas, mismas que es necesario deconstruir para

⁴²⁹ Son recurrentes las visitas a nuestras instalaciones por delegaciones de funcionarios norteamericanos y canadienses. *Vid., Representantes comerciales de EUA, Canadá, y México visitan Tribunal Laboral Federal de asuntos colectivos*, CJF, comunicado de prensa 20/2021, 07/07/2021, visible en: <https://www.cjf.gob.mx/documentos/Comunicados%20Prensa/docsComunicadosPrensa/2021/comunicado20.pdf>

⁴³⁰ El 28 de septiembre de 2021, el Pleno de la SCJN, a través de la contradicción de tesis 351/2014, determinó que los órganos jurisdiccionales del PJF, cuando actúan en amparo directo e indirecto, pueden hacer el control ex officio de constitucionalidad de todas las normas sujetas a su conocimiento. Para mayor información, se sugiere consultar el siguiente enlace: <https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/comunicado.asp?id=6594>. Recuperado el 18 de octubre de 2021.

⁴³¹ *Vid., Saldaña Serrano, Javier, La responsabilidad ética del juez*, Reforma Judicial, Revista Mexicana de Justicia, julio-diciembre de 2009. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. pp. 53-69. Disponible para su consulta en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/reforma-judicial/issue/view/414>. Recuperado el 2 de febrero de 2021.

⁴³² *Vid., Cárcova, Carlos María, Las teorías jurídicas post positivistas*, 2a. ed., Abeledo Perrot, Argentina, 2009, pp. 7-17. Por teorías jurídicas post positivistas, se entiende aquel conglomerado de miradas epistemológicas que logran darle un sentido distinto al Derecho, fuera de la norma, y más inclinados hacia lo discursivo, psicoanalítico, histórico, de poder, etc.

acercarse a los fenómenos desde una postura crítica. Las más usuales son: i) experiencia básica; ii) generalización; iii) sustancialismo; iv) obstáculo animista. Una de las herramientas para vencer esos elementos, los encontramos en la interpretación jurídica “en sentido propio”.⁴³³

Como se desprende de los elementos expuestos, en la visión de los juzgadores para afrontar el cambio social, sobresale que su actividad se encuentra supeditada a la construcción teórica que se tenga del derecho en un tiempo y lugar determinado.

Asimismo, más allá de hablar de la existencia de un juez idóneo, es importante concentrarnos en la empatía que tenga la actividad jurisdiccional de acuerdo con las prácticas sociales que se llevan a cabo en un lugar y tiempo determinado. La búsqueda de la justicia fáctica o material debe ser el objetivo en la perspectiva de los nuevos jueces; las garantías que ahora tienen les debe permitir mantener una mayor legitimación frente a la sociedad que reclama para sí el cambio.

En ese sentido, las revoluciones científicas que relatábamos con Kuhn, nos hicieron ver que existe una constante fluctuación en la elaboración de paradigmas, pues estos pierden vigencia en el momento en el que ya no otorgan soluciones a los dilemas que presenta una sociedad. El juez requerido en el siglo XXI, y el ocupado en la reforma laboral, debe tener en cuenta estas mutaciones constantes, para que su conocimiento tenga la posibilidad de ser empático con estas, y así garantizar un pleno acceso a la justicia; todo ello bajo la idea de un trabajo constante, humilde y generoso que requiere ánimo fuerte y vocación sin límites.⁴³⁴

En la materia laboral, dichos ingredientes devienen como obligatorios, puesto que el propio legislador ha solicitado que los jueces sean proactivos, es decir, que

⁴³³ En la interpretación jurídica en sentido propio se indaga el significado de un enunciado o grupos de enunciados, en tanto textos normativos, con una finalidad constitutivamente operativa o regulatoria, como puede ser, por ejemplo, de dirección, ordenación o valoración de la conducta humana jurídica. *Vid.*, Massini Correas, Carlos I., *Objetividad jurídica e interpretación del derecho*, *op. cit.*, pp. 103 a 109 y ss. En el mismo sentido, se indica que la formulación de un juicio normativo deriva de los bienes humanos básicos hacia los que atiende toda acción humana, *vid.*, Zambrano Pilar, “Interpretar es conocer. Una defensa de la teoría referencialista de la interpretación”, en Cianciardo, Juan *et. al.*, *Filosofía práctica y derecho. Estudios sobre teoría jurídica contemporánea a partir de las ideas de Carlos Ignacio Massini Correas*, *op cit.*, pp. 58 a 78.

⁴³⁴ *Vid.*, Gómez Molina, José Luis, La función del juzgador y su impacto social, Reforma Judicial, *Revista Mexicana de Justicia*, enero-junio de 2003. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. pp. 13-25. Disponible para su consulta en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/reforma-judicial/issue/view/401>. Recuperado el 2 de febrero de 2021.

cumplan con las especificaciones narradas con antelación. Es por demás conocido el gran reto que implica deconstruir todo un sistema de justicia, ya que abarca muchos rubros; sin embargo, también es cierto que ya existen cimientos para llevarlo a buen puerto.

Como ejemplo de lo anterior, contamos con la experiencia aportada por el sistema de justicia penal acusatorio que entró en vigor en nuestro país en el año 2016. Podemos resumir que el diseño de dicho sistema consiste básicamente en tres etapas que se desarrollan ante el juez penal, a saber: una primera de investigación a cargo del Ministerio Público con la cual se inicia una acusación en una audiencia inicial. Le sigue una etapa intermedia (audiencia) en la que se depuran los hechos materia de la acusación y se admiten pruebas; para finalmente celebrarse una tercera fase consistente en la audiencia de juicio en la que se escuchan alegatos de apertura y clausura y se desahogan medios de convicción, a fin de que el juez resuelva de manera inmediata.⁴³⁵ Dicho proceso se rige bajo los principios de oralidad, publicidad, contradicción, concentración, continuidad e inmediación.⁴³⁶

Por lo que se refiere a la participación y funciones de los jueces en el nuevo procedimiento penal, se ha reflexionado por los propios juzgadores sobre su actuación procesal. En esa tesitura, se propone un enfoque para analizar los requerimientos de los distintos perfiles de jueces atendiendo a las audiencias del proceso, según los términos de la propia legislación. Al respecto, se distingue tres tipos de juzgadores penales: i) el juez *regulador*, cuyo papel es pedir a las partes que precisen información, imponiéndoles su decisión; ii) el juez *mediador*, que conduce a las partes a que lleguen a un acuerdo

⁴³⁵ Para la ubicación de la reforma penal en México, dentro del contexto de los sistemas penales y como acción humana, *vid.*, González Villalobos, Pablo Héctor, "Sistemas penales y reforma procesal penal en México", en *Justice in México, Workin paper series*, Departament of Political Science and Internacional Relations, University of San Diego, volume 14, number 3, october, 2015, pp. 1.

⁴³⁶ Características y principios rectores contenidos en el artículo 4° del Código Nacional de Procedimientos Penales, cuyo texto dice: "...El proceso penal será acusatorio y oral, en él se observarán los principios de publicidad, contradicción, concentración, continuidad e inmediación y aquellos previstos en la Constitución, Tratados y demás leyes." En el diseño del procedimiento penal, los principios que lo rigen coinciden con los establecidos en el nuevo sistema de justicia laboral, con excepción del principio de contradicción.

conveniente para ambas; y iii) el juez *árbitro*, que permite que las partes elaboren propuestas de solución e intervengan en la discusión para la resolución del caso.⁴³⁷

En el actual modelo penal los jueces se asumen como: i) que su función es una sola en todas las audiencias (juez *árbitro*, mediador o regulador); ii) algunos consideran que en cada audiencia tienen una de esas funciones (regulador en la inicial, mediador en la intermedia y en las que se permite, así como *árbitro* en la de juicio); y iii) otros consideran que en la misma audiencia pueden cambiar indistintamente el papel de juez regulador, mediador o *árbitro*. En síntesis, que es de vital importancia que sea explorada esta perspectiva, pues la rectoría del juez en las audiencias es de tal relevancia que su actuar trasciende en la forma en la que se resuelve el conflicto y, en su caso en el contenido del fallo.⁴³⁸

De igual forma, para el nuevo sistema penal acusatorio, la Primera Sala de la SCJN se ha pronunciado en el sentido de que es la audiencia en la que de “cara a cara” las partes verbalmente presentan sus argumentos, los medios probatorios que apoyan su posición y están en posibilidad de controvertir las afirmaciones de su contraparte.⁴³⁹

De esta forma podemos encontrar similitudes de requerimientos o necesidades que deben verse reflejados, de igual forma, en los jueces laborales. Y es que podríamos afirmar que para el consecuente éxito del nuevo sistema de justicia laboral se requiere confeccionar también una propuesta de perfil idóneo de juez. Su debida proyección permitirá que se cuente con los mejores juzgadores que pondrán a disposición del gobernado un acceso a la justicia efectivo.

Estamos en la consolidación de un sistema novedoso, que debe sentar las bases de su éxito. En esa labor nos ocupamos en el siguiente apartado, en el cual describiremos las realidades que convergen en el nuevo modelo de justicia laboral

⁴³⁷ Vid., Cota Murillo, Saúl. “Tres jueces. Las funciones de los jueces en audiencias penales”, en *Revista Mexicana de Justicia Orales*, año I, núm. 1, enero-junio 2018, p. 79 a 81. De gran interés resulta las metáforas que formula del juez Júpiter, Hércules y Hermes.

⁴³⁸ *Ibidem*, p. 82 a 84.

⁴³⁹ Vid., Tesis: 1a. LIV/2018, de rubro: “PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN COMO REGLA PROCESAL. REQUIERE LA NECESARIA PRESENCIA DEL JUEZ EN EL DESARROLLO DE LA AUDIENCIA.”, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, libro 55, junio de 2018, tomo II, p. 971. Disponible para su consulta en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2017074>. Recuperado el 2 de febrero de 2022.

implementado en México, asumiremos una mirada crítica que nos permita identificar si los anhelos de contar con un sistema jurídico eficiente, así como acorde a las necesidades de la sociedad, es algo tangible y observable.

CAPÍTULO IV

IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO MODELO DE JUSTICIA LABORAL. ASPECTOS PARA MATERIALIZAR EL PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN PROCESAL, COMO BASE DEL ÉXITO DEL SISTEMA

Se han fijado las bases metodológicas para el estudio de los derechos sociales en la búsqueda de la efectiva justicia social; además, fue explicado el contexto en que se presentó la reforma laboral en México. También, se abordaron los elementos específicos de la modificación constitucional y legal, bajo la mirada de los principios del nuevo procedimiento laboral, centrándose en el de inmediación.

Corresponde analizar, detallar y proponer los elementos que permitan la correcta armonización de todos los dispositivos procesales a fin de encumbrar en el centro del nuevo sistema de justicia laboral al principio procesal de inmediación. Esto hará posible, sin duda, que el derecho fundamental de acceso a la impartición de justicia perseguido se materialice, evitando con ello que se haga nugatorio. Solamente de esta forma se legitimarán socialmente las decisiones de los nuevos órganos jurisdiccionales con motivo de la entrada en vigor de un nuevo sistema laboral.

De manera destacada, se hace referencia a los esfuerzos que se configuraron dentro del Poder Judicial de la Federación a fin de cumplir con el objetivo de convertirse en un eficiente derecho de acceso a la impartición de justicia en México. Esa actividad intelectual no podría quedar completa sin un ejercicio de análisis propositivo que comprenda aquellas acciones y actividades que deben hacerse desde ahora, para evitar caer en riesgos y distorsiones en el nuevo sistema dentro de la institución; lo que incluye la vinculación con los demás poderes del Estado mexicano e instituciones públicas relacionadas con los procesos laborales.

Y es que la implementación del nuevo sistema debe realizarse a pesar de los obstáculos que se han advertido y explicado previamente. Esos obstáculos, de forma resumida son: 1) la desarticulada entrada en vigor del sistema; 2) la falta de una previsión presupuestal; 3) la ausencia de sintonía en los procesos dentro de los centros de conciliación prejudicial; 4) la incongruencia con algunos principios del procedimiento oral

laboral; 5) la omisión legislativa de establecer elementos adecuados en la actuación de la defensoría pública; y 6) la falta de armonizar debidamente todas las normas y disposiciones complementarias y conexas a fin de adecuarlas a los nuevos lineamientos que regulan la materia laboral.

En ese contexto, el objetivo de este capítulo es claro, ya que busca proponer y detallar los aspectos materiales, digitales, de capacitación, presupuestales y de infraestructura que arrojen en su labor a las y los nuevos juzgadores, a fin de que puedan hacer vigente su actividad en la dirección procesal de los casos laborales sometidos a su conocimiento. Esto bajo un escenario que anticipe los riesgos e inconsistencias advertidas en los tramos de la implementación del sistema de justicia laboral, los cuales, de no atenderse, podrían limitar su materialización y eficacia.

En este último aspecto debe desarrollarse la estrategia y medidas necesarias que permitan cumplir cabalmente con todos los principios que regulan el procedimiento, en especial el de inmediación. Esas acciones conducirán a lograr que el juez laboral, bajo las bases del derecho social, se convierta en el verdadero protagonista y director de la instancia, tanto en su etapa escrita, como oral.

En suma, en este apartado se busca configurar las bases que incidan en la edificación, construcción y consolidación de un nuevo prototipo de juez de derecho social; aquél que, a partir del principio de inmediación procesal, se encuentre decidido a dar pasos firmes en la consolidación del acceso efectivo a la justicia social.

Importa señalar que algunos de los escenarios que se analizan parten de la actividad desplegada tanto en el Consejo de la Judicatura Federal, como en la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral⁴⁴⁰ donde se han coordinado innumerables acciones para instrumentalizar dicho cambio. En esa actividad

⁴⁴⁰ Creada por Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo, en relación con la creación de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, publicado el 11 de mayo de 2018, en el Diario Oficial de la Federación. En la argumentación formulada para su creación se indicó que: “*La transformación del sistema de justicia laboral a nivel federal requiere que el Consejo de la Judicatura Federal cuente con una unidad administrativa encargada de las acciones y programas relacionados con la planeación, capacitación, difusión, proyectos normativos, reorganización institucional, programación presupuestal y seguimiento institucional de la reforma en materia de justicia laboral*”. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5522403&fecha=11/05/2018. Recuperado el 12 de abril de 2022.

se mostrará la manera en que se configuraron diversas planeaciones que fueron variando por diversos factores, entre lo que destacan situaciones político-administrativas y económicas, que a la postre terminaron por influir en las características que ahora mantienen los tribunales laborales federales. Con ello pretenden construir bases para la planeación y ejecución en los ámbitos locales, los cuales mantienen ramos de desarrollo disímboles en función de sus realidades estatales.

IV.1. Planes y programas organizacionales para la implementación de la reforma judicial laboral

Las planeaciones para materializar la reforma laboral en el PJF fueron proyectadas por la UIRMJL. Desde su creación se buscó que dicha área planificará asumir una nueva competencia dentro del Poder Judicial de la Federación, de una manera sistemática y ordenada. A la fecha, esa entidad ha transitado por tres diferentes titulares con diversas trayectorias y perfiles profesionales⁴⁴¹, lo que ha traído consigo concepciones que han influido precisamente en el diseño, instalación y operación de los ahora tribunales.

En efecto, la planeación formulada desde esa dependencia interna del CJF se ha visto aterrizada en diversos documentos de trabajo. Algunos son de carácter público y pueden ser consultados electrónicamente; otros más son de manejo interno, que se localizan en el archivo físico de dicha Unidad.⁴⁴² A todos ellos se hará referencia en el presente trabajo, con el preciso objetivo de identificar la evolución del diseño y materialización del principio de inmediación en la justicia laboral.⁴⁴³

⁴⁴¹ Con motivo de la creación de la Unidad fui designado como el primer titular de la UIRMJL, que abarcó el periodo de junio de 2018 a noviembre de 2019. El segundo titular fue el juez de distrito –en materia administrativa– Jonathan Bass Herrera, quien estuvo al frente de diciembre de 2020 a mayo de 2021. Finalmente, Héctor Paniagua Robles –ex director de las Casas de la Cultura de la SCJN–, se encuentra a cargo de dicha entidad técnica desde el 16 de mayo de 2021.

⁴⁴² Algunos de los archivos de la UIRMJL son de carácter inédito. Se considera de gran relevancia su mención, ya que de esos documentos se pueden advertir las causas y razones que contribuyeron a desarrollar planes de acción integrales y de vigencia para todo el país; lo que incluye, además, influencia en diversos poderes judiciales locales y centros de conciliación, el federal y los locales.

⁴⁴³ Como se refiere, algunos de estos documentos obran en el archivo físico o digital de la UIRMJL; otros, pertenecen al soporte documental personal recabado en el desempeño de mis funciones como titular de la referida Unidad y como Consejero de la Judicatura Federal, actividades en las que se ha conformado evidencia documental de reuniones, notas, minutas, opiniones y agenda para su registro histórico.

Este material se conforma de los siguientes documentos: 1) *Plan Integral de Actividades con motivo de la Reforma en Materia de Justicia Laboral* (enero de 2019); 2) *Plan Integral de Formación y Selección en Materia de Justicia Laboral* (junio de 2019); 3) *Programa para la Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral* (septiembre de 2019); y 4) *Plan Integral de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral. Primera Etapa* (8 de julio de 2020).

El primer documento surgió en las planeaciones iniciales, a finales del año 2018.⁴⁴⁴ Permitió, al menos, establecer la ruta mínima que debería seguirse en el diseño organizacional de los tribunales laborales, en forma preliminar a la reforma a la ley reglamentaria. De esta manera, la UIRMJL como ente técnico, en un primer análisis, trazó las líneas básicas de trabajo que serían desarrolladas con posterioridad. Así surgió el denominado “*Plan Integral de Actividades con motivo de la Reforma en Materia de Justicia Laboral*”.⁴⁴⁵

En dicha planeación se contempló la proyección de juzgados federales que resolverían los juicios laborales. En su organigrama, se propuso una separación en su competencia a fin de distinguir entre los casos ordinarios y los de tipo colectivo. La proyección inicial incluía los costos de esos órganos jurisdiccionales, así como la armonización del marco normativo del CJF. También se hicieron los lineamientos de capacitación y actualización, así como las acciones institucionales que debían realizarse para una transición exitosa.⁴⁴⁶

Desde ese momento se advirtió la necesidad de iniciar con los trabajos de divulgación y capacitación de la reforma laboral. Por esta razón, unos pocos meses después se diseñó el “*Plan Integral de Formación y Selección en Materia de Justicia*

⁴⁴⁴ La planeación de la implementación en el Poder Judicial de la Federación surgió a destiempo. Como explicamos, la reforma constitucional fue promulgada desde el 24 de febrero de 2017, y no es hasta mayo de 2018 que se crea una entidad administrativa que encabezaría los esfuerzos técnicos para asumir una competencia que jamás se había tenido en el Poder Judicial de la Federación. Además, para su creación solamente fue dotada de 5 servidores públicos, que incluyeron: un magistrado titular, un secretario técnico, un secretario particular y dos funcionarios menores (asistente y chofer).

⁴⁴⁵ Aunque se desconocía el rumbo que seguirían las reformas a las disposiciones secundarias, apremiaba la necesidad de establecerse preparativos y tomar previsiones, sobre todo presupuestales. Ante ello, en esta naciente planeación se introdujo que: “*las nuevas reglas en la justicia laboral exigen la conformación de acciones y programas como parte de una política integral dirigida a su materialización. Tal actividad, sin embargo, debe determinarse por lineamientos de actuación integral que le permitirá al PJF delimitar, orientar y guiar la actuación de la estructura orgánica creada precisamente para su implementación*”. Vid., UIRMJL, “*Plan integral de actividades con motivo de la reforma en materia de justicia laboral*”, s/a, enero 2019, documento inédito.

⁴⁴⁶ *Ídem*, p. 26 a 29, 35 a 36 y 42 a 44.

Laboral (PIF)”, que buscó los elementos de universalidad y progresividad para todos los operadores jurídicos.⁴⁴⁷

Por cuanto a la universalidad se pretendió comprender a todos los interesados en la reforma, pues se entendió que todos los operadores debían estar formados para el cambio que se hacía presente en el sistema jurídico mexicano.⁴⁴⁸ En cuanto a la progresividad, bajo la idea de orden y progreso en los contenidos educativos, se edificaron los ejes rectores siguientes: i) sensibilización, ii) actualización, iii) especialización, y iv) selección.

Posteriormente, se conformó el “*Programa de implementación de la reforma en materia de justicia laboral*”, en el cual fueron trazados los objetivos estratégicos que debe cumplir el Consejo de la Judicatura Federal, con la puesta en vigor de esta nueva competencia constitucional y, a partir de ello, se delimitaron y describieron las acciones a desplegarse, así como la ruta y plazos de las actividades que deberían de ejecutarse por las áreas administrativas.⁴⁴⁹

En ese programa se desarrollaron seis apartados, en los cuales se trató: i) un diagnóstico temático y cuantitativo de la justicia laboral desplegada por las juntas; ii) la fijación de las obligaciones del PJF y el CJF con motivo de la reforma; iii) la delimitación de los objetivos estratégicos; iv) las etapas para la instrumentación de la justicia laboral, según las regiones del país; v) la implementación del modelo; y vi) los indicadores de seguimiento y evaluación.

⁴⁴⁷ Vid., González Salas, José Fernando F., “La capacitación en la reforma en materia de justicia laboral”, en Molina Martínez, Sergio Javier, (coord.), et al., *Acciones de capacitación para el nuevo sistema de justicia laboral*, México, Tirant lo blanch, 2021, pp. 235. En el ensayo del ministro en retiro, José Fernando Franco González Salas, se relata la forma en la que optó por un diseño académico sustentado por dos pilares del conocimiento: el generado por un aprendizaje crítico y universal.

⁴⁴⁸ Este modelo pedagógico contempló que: “*Frente a esas exigencias, debe conformarse una planificación universal, incluyente e integradora de los nuevos contenidos. De manera especial, se debe buscar en los operadores del nuevo sistema de justicia laboral, un conocimiento genérico de los cambios que ello representa y, en forma particular, una especialización en la normatividad vigente en materia de trabajo.*”. Cuaderno de Trabajo. *Plan Integral de Formación y Selección en Materia de Justicia Laboral*, Instituto de la Judicatura Federal, 2019, p. 9.

⁴⁴⁹ Vid., UIRMJL, “*Programa de implementación de la reforma en materia de justicia laboral*”, s/a, septiembre de 2019, pp. 89, documento inédito.

La valía de este documento fue el establecimiento de los 9 ejes rectores temáticos que corresponderían a las acciones de implementación a seguir por el PJF.⁴⁵⁰ Dichos ejes rectores, que a la postre fueron determinantes para el trabajo ordenado y prioritario del CJF, fueron denominados de la forma siguiente:

- Eje rector 1: Tecnologías de la información y comunicaciones. En él se explica la oportunidad de incluir y conjugar armónicamente elementos tecnológicos novedosos para modernizar el sistema de impartición de justicia laboral y, con ello, satisfacer algunas exigencias establecidas en la reforma a la ley secundaria.
- Eje rector 2: Creación de juzgados de distrito especializados en materia de justicia laboral. Donde se diseñaron las ideas principales que brindaría los elementos organizacionales de conformación de plantilla e instalación de los tribunales laborales federales que permitan garantizar el derecho de acceso a la justicia y, por ende, concretar el reto de sustituir a las juntas de conciliación por órganos imparciales e independientes que superaran problemas estructurales existentes.
- Eje rector 3: Infraestructura y equipamiento. Se destacó la relevancia que implicaría el diseño de infraestructura y equipamiento de los tribunales laborales bajo principios de austeridad y eficiencia, a fin de maximizar el uso de espacios y privilegiar el uso de mobiliario versátil con miras a salvaguardar los principios del nuevo sistema de justicia.
- Eje rector 4: Defensa adecuada. En donde se explicó la importancia de salvaguardar el derecho a la debida defensa de las y los trabajadores, esto es, compensar cualquier desventaja que pudiera afectarlos en juicio y, en tal sentido, la trascendencia de configurar mecanismos que impulsen la defensa efectiva de los derechos de las personas

⁴⁵⁰ Dicho programa únicamente fue validado de manera interna por los ministros de la SCJN que lideraron la implementación: el ahora ministro en retiro, José Fernando Franco González Salas, bajo la presidencia del ministro Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Esa proyección fue publicada en la página oficial de la UIRMJL, sin que en su momento el documento haya sido sometido a la aprobación del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal. Disponible para su consulta en: https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/plan/programaImplementacionOctubre_2019.pdf. Recuperado el: 24 de marzo de 2022.

involucradas en los conflictos laborales, a fin de contribuir a la reducción de las desigualdades sociales.

- Eje rector 5: Formación y selección de los operadores. Sustancialmente se abordó la necesidad de crear un modelo pedagógico integral para todos los operadores jurídicos del nuevo modelo. Ello, con el fin de acreditar el mandato constitucional de “capacidad y experiencia” que deben cumplir los servidores públicos.
- Eje rector 6: Relación interinstitucional. Se consideró indispensable el establecimiento de vínculos robustos con órganos judiciales, legislativos y ejecutivos de los órdenes de gobierno, con la finalidad de diseñar y ejecutar programas y herramientas para optimizar desde distintas aristas el funcionamiento de los órganos laborales; y, por ende, la importancia de concertar acciones conjuntas entre distintas dependencias con el objeto de mejorar la justicia del trabajo.
- Eje rector 7: Peritos. Se desarrollaron las líneas de acción para la creación de la Unidad de Peritos Judiciales, con el objetivo de proporcionar de manera gratuita servicios especializados y técnicos en la resolución de los conflictos laborales.
- Eje rector 8: Armonización normativa. En la cual se abordó la importancia de adecuar la regulación del CJF, con lo previsto en las reformas constitucional y legal en materia de justicia laboral, a través de la revisión de la normativa vigente, así como la propuesta de ajustes normativos para modernizar la estructura y el funcionamiento de los nuevos tribunales especializados en la materia.
- Eje rector 9: Elementos presupuestales. En este apartado se explicó la necesidad de garantizar y proveer recursos económicos para instrumentar los diversos ejes rectores, conforme a los criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control y rendición de cuentas.

La definición de la implementación para el PJF, a partir de dichos ejes estableció un punto de partida para la ejecución de acciones al interior del CJF. Esto se vio reflejado en los diversos acuerdos aprobados por los órganos colegiados del CJF, previo al inicio de cada una de las etapas en que se ha ido proyectando el comienzo de funciones de los tribunales laborales a lo largo y ancho de la república mexicana.

Transcurridos los meses, bajo la segunda de las direcciones de la UIRMJL, la referida planeación que de forma novedosa se previó para la implementación con base en los 9 ejes, sufrió modificaciones en su formato. Se cambió el nombre a “*Plan Integral de implementación de la reforma en materia de justicia laboral. Primera Etapa*” (8 de julio de 2020)⁴⁵¹ y se le sumó un capítulo en el que se desarrolló un estudio de “Metodología para la implementación de la reforma laboral”. En dicho apartado fueron desdoblados: objetivos estratégicos, etapas y parámetros como cantidades promedio de asuntos y tiempo aproximado de resolución.⁴⁵²

De esa planeación surgió la primera etapa, en la que se determinó la instalación de tribunales en los estados de Zacatecas, Durango, Chiapas, Campeche, San Luis Potosí, Hidalgo, Estado de México y Tabasco; así como, el tribunal de asuntos colectivos, con sede en la Ciudad de México.⁴⁵³

Posteriormente, para la planeación de la segunda fase, se incorporó la implementación en las entidades de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Colima, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz.⁴⁵⁴

⁴⁵¹ Vid., UIRMJL, “*Plan Integral de implementación de la reforma en materia de justicia laboral. Primera Etapa.*”, s/a, 8 de julio de 2020, (Anexo II). Destaca que esta planeación fue el segundo de los trabajos que se hicieron públicos como planeación de la referida Unidad. Disponible para su consulta en: <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/planIntegralImplementacionReformaMateriaJusticiaLaboral.pdf>. Recuperado el 19 de marzo de 2022.

⁴⁵² El capítulo que se adicionó se ve reflejado en las páginas 38 a la 43 del documento.

⁴⁵³ Vid., ACUERDO General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona diversas disposiciones, en relación con la implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, *Diario Oficial de la Federación*, publicado el 17 de noviembre de 2020. Disponible para su consulta en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5605077&fecha=17/11/2020#gsc.tab=0. Recuperado el 19 de marzo de 2022.

⁴⁵⁴ Vid., DECLARATORIA del inicio de funciones de la Segunda Etapa de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, que iniciará a partir del 3 de noviembre de 2021, *Diario Oficial de la Federación*, 4 de octubre de 2021. Disponible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5631565&fecha=04/10/2021#gsc.tab=0.

Antes de que fuera aprobada la tercera fase, se estimó necesario proponer al Pleno del CJF un punto de acuerdo que permitiera, de forma generalizada la entrada en vigor de la segunda etapa. Esta propuesta contenía las disposiciones mínimas a modificar de la normativa del Consejo, para lograr la funcionalidad de los tribunales laborales. Lo cual representa una muestra de los ajustes que deben de realizarse a las estrategias que fueron planteadas.⁴⁵⁵

Finalmente, para la tercera etapa de implementación, se tiene prevista la instalación de tribunales en el resto de entidades federativas del país; es decir, Ciudad de México, Coahuila, Chihuahua, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Yucatán.

De la narrativa indicada, se advierte que para la segunda y tercera etapa no se consideraron planeaciones previas en estudios técnicos por parte de la Unidad de Implementación; únicamente fueron presentadas las planeaciones en las que se dispuso la manera en que se estructurarían orgánica y organizacionalmente los tribunales laborales, los cuales sufrieron variaciones, dejando de lado, ejes como la defensa adecuada y peritos.

Si bien se ha dado cierto seguimiento a la materialización del resto de los ejes que integraron la planeación inicial y se siguen considerando como las líneas rectoras de la implementación, la realidad es que hubiera sido necesaria una planeación mayor en la que se pudieran contemplar todos los elementos. Esto quizás a la postre podría tener como consecuencia una desintonía en la planeación de la materialización del principio de inmediación, como se analizarán más adelante.

IV.2. Estructura funcional de los tribunales laborales

Como se ha explicado en líneas previas, el nuevo sistema de justicia laboral debe comprender la proyección y funcionamiento de los órganos jurisdiccionales que harán frente a las exigencias procesales delineadas constitucional y legalmente. Resultó

⁴⁵⁵ Vid., ACUERDO General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona diversas disposiciones en relación con la implementación de la Segunda Etapa de la reforma en materia de Justicia Laboral, *Diario Oficial de la Federación*, 28 de octubre de 2021. Disponible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5633960&fecha=28/10/2021#gsc.tab=0.

fundamental la conformación de esos tribunales laborales para enfrentar la transición hacia el nuevo modelo de judicialización del derecho laboral.

Para una mejor comprensión de las razones que llevaron a la conformación de la estructura orgánica que mantienen los tribunales laborales federales, se considera necesario relatar los elementos que terminaron por definir su integración. Esto con la finalidad de establecer los componentes necesarios que permitirán de una mejor forma la materialización del principio de inmediación.

En la iniciativa de *“Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la CPEUM en materia de justicia laboral”*, presentada por el entonces titular del Ejecutivo Federal, Enrique Peña Nieto, se propuso que la justicia laboral fuera impartida por órganos del poder judicial federal o local, según correspondiera, con el objeto de acercar a trabajadores y empleadores, a fin de brindar y asegurar plena certidumbre jurídica.⁴⁵⁶

En ese sentido, se propuso en la fracción XX, del artículo 123 constitucional apartado A, la manera en que serían resueltas las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones. Expresamente indicó que estarían a cargo de los *“juzgados o tribunales laborales”* del Poder Judicial de la federación o de las entidades federativas. Esa disyuntiva en las estructuras orgánicas, a la postre, tuvo una variación en la configuración legislativa. En efecto, las Comisiones Unidas del Senado que dictaminaron la iniciativa, consideraron pertinente *“formular una referencia genérica”* a los órganos de los poderes judiciales para agruparlos en la expresión *“tribunales laborales”*, siendo así como quedó plasmado, sin mayor discusión ni análisis, en el decreto que reformó dicha disposición constitucional, publicado el 24 de febrero de 2017.⁴⁵⁷

La acepción de *“tribunales laborales”* resultó ser un tema que abrió las puertas al debate en múltiples foros jurídicos. No bastaba la gran dimensión de los cambios y

⁴⁵⁶ Así se desprende de la exposición de motivos del *Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral*, presentada el 28 de abril de 2016, p.8.

⁴⁵⁷ Decreto por el que se declaran reformadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Disponible para su consulta en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017. Recuperado el 12 de febrero de 2022.

desafíos que debía encarar la implementación de un sistema de justicia laboral prometedor de acercar una verdadera justicia social, sino que incorporaba ahora a la discusión un nuevo elemento: la denominación que se debía darse a los nuevos órganos jurisdiccionales que resolverían los casos. Basta recordar que la expresión *Tribunal* en el Poder Judicial Federal comprende una connotación vinculada con la segunda instancia, tanto de los temas de la jurisdicción ordinaria, como del juicio de amparo.⁴⁵⁸

Posteriormente, en el desarrollo de la legislación secundaria que pretendió aterrizar la reforma, se siguió mantenido la connotación de “tribunales laborales”. Con una finalidad conceptual normativa, en el artículo 3° Ter, fracción VI, de la LFT, se define que para efectos de dicha ley se entenderá por tribunal laboral al juez laboral. Mientras que en la respectiva modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, sin mayor referencia, se hizo únicamente mención a “tribunales” y que serían los “jueces de distrito en materia de trabajo” los que conocerían de los conflictos de la materia laboral, en los términos de la fracción XX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.⁴⁵⁹

Con esos elementos, resultaba claro que tras todos los foros de discusión siempre se concluyó que la decisión final de su conformación sería cuestión de los poderes judiciales. Una de las razones que prevaleció fue que debió seguirse

⁴⁵⁸ Incluso, en el sistema penal adversarial, *tribunal* es el órgano decisor de la primera instancia.

⁴⁵⁹ Tal como lo indica la LOPJF, en sus artículos 37 y 55, que por su relevancia se transcriben: “*Artículo 37. Con las salvedades a que se refieren los artículos 10 y 21 de esta ley, son competentes los tribunales colegiados de circuito para conocer:*

I. De los juicios de amparo directo contra sentencias definitivas, laudos o contra resoluciones que pongan fin al juicio por violaciones cometidas en ellas o durante la secuela del procedimiento, cuando se trate:

a) a c) ...

d) En materia laboral, de laudos o resoluciones dictadas por juntas o tribunales federales o locales;

II. a IX. ...

X. Los Tribunales Colegiados de Circuito resolverán los conflictos de competencia previstos en el artículo 705 Bis de la Ley Federal del Trabajo. (...)

Artículo 55. Los jueces de distrito en materia de trabajo conocerán:

I. a V. ...

VI. De las diferencias o conflictos de la materia laboral, en los términos de la fracción XX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.”. Vid, 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, de 1 de mayo de 2019, op. cit.

denominando como se refieren en la Carta Magna, dada la necesidad de alinear su expresión con el mandato constitucional.⁴⁶⁰

En una primera planeación de la UIRMJL, se consideró que para el PJF se les llamarían “juzgados de distrito especializados en materia de justicia laboral”. Esto se reflejó en los dos primeros trabajos *“Plan Integral de Actividades y Programa de Implementación, ambos de la Reforma en Materia de Justicia Laboral”*, mencionados con anterioridad. A la postre, prevaleció la connotación de “tribunal laboral”, según la planeación que finalmente fue adoptada por el Pleno del CJF.⁴⁶¹

Con posterioridad, este tema cobró gran relevancia, ya que la concepción de un “tribunal laboral” influyó en la proyección de la plantilla de personal. En una primera etapa de implementación se configuraron como unidades compuestas por diversos jueces que compartirían personal,⁴⁶² para después, en una segunda, ser modificados a una estructura de órganos jurisdiccionales compuestos por personal propio y entidades únicas de gestión; una sola persona juzgadora, como se relatará.

⁴⁶⁰ Uno de los foros más importantes, previos a la aprobación del decreto que reformó la Ley Federal del Trabajo de 2019, en los que se vertieron un sinnúmero de opiniones de parte de diversos sectores involucrados en la materia respecto a diversas iniciativas presentadas por los grupos parlamentarios PRI, PES y MORENA, fueron las “audiencias públicas sobre la reforma en materia de justicia laboral” convocadas por la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados. Estas se organizaron en cinco mesas temáticas de discusión: i) Implementación de la reforma laboral, ii) Derecho colectivo, iii) Derecho individual y justicia laboral, iv) Centros de conciliación y registro laboral, y v) Reforma laboral y sociedad civil. Salón Protocolo, edificio C del Recinto Legislativo de San Lázaro, del 26 al 28 de febrero y 6 de marzo de 2019. Disponible para su consulta: <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Audiencia-Publica-Reforma-Laboral>. Recuperado el 28 de enero de 2022.

⁴⁶¹ Finalmente, dicha determinación se vio reflejada en el Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona diversas disposiciones, en relación con la implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, *op. cit.*, mediante el cual, entre otras disposiciones, se adicionó el numeral Quinto Quinquies, del diverso Acuerdo General 3/2013, relativo a la determinación del número y límites territoriales de los Circuitos Judiciales en que se divide la República Mexicana; y al número, a la jurisdicción territorial y especialización por Materia de los Tribunales de Circuito y de los Juzgados de Distrito, para quedar como sigue:

“QUINTO QUINQUIES. Tribunales Laborales Federales:

- I. Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Campeche, con sede en Campeche;
- II. Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Campeche, con sede en Ciudad del Carmen;
- III. Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Chiapas, con sede en Tuxtla Gutiérrez;
- IV. Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Durango, con sede en Durango;
- V. Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de México, con sede en Toluca;
- VI. Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de México, con sede en Naucalpan;
- VII. Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Hidalgo, con sede en Pachuca;
- VIII. Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de San Luis Potosí, con sede en San Luis Potosí;
- IX. Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Tabasco, con sede en Villahermosa;
- X. Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Zacatecas, con sede en Zacatecas; y
- XI. Tribunal Laboral Federal de asuntos colectivos, con sede en la Ciudad de México.

⁴⁶² A la fecha, la referencia con la que se cuenta es que en su estructura son un símil de los Centros de Justicia Penal Federal, que cuentan con una entidad administrativa compartida entre titulares. Al respecto, véase, *Manual Específico de Organización y de Puestos*. Centros de Justicia Penal Federal, Dirección General de Innovación, Planeación y Desarrollo Institucional del Consejo de la Judicatura Federal, agosto 2021, pp.86. Disponible en: <https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Concursos/2022/Administradores/Bibliografia/17.%20Manual%20Especificode%20Org%20y%20de%20Puestos%20de%20los%20CJPF.2021.pdf>. Recuperado el 28 de febrero de 2022.

Abundado en el tema de la composición o estructura orgánica, como se señaló, la CPEUM no indica elemento alguno en la conformación de los órganos jurisdiccionales del trabajo; únicamente los enuncia como “tribunales laborales”.⁴⁶³ Es en la LFT que se establece una estructura posible. Ciertamente, de acuerdo al contenido del artículo 605 de la referida legislación se entiende que los tribunales se conformarán por un juez, el cual contará con los secretarios, así como funcionarios y empleados que se estime conveniente de conformidad con la ley orgánica que en su caso corresponda.

Dicho precepto otorga un margen para que sean los poderes judiciales de cada entidad federativa quienes definan la estructura orgánica de sus tribunales laborales, atendiendo a elementos que adviertan en la realidad del ámbito local: territorio, población, concentración de centro de labores o industrias, conflictividad y capacidad presupuestal. En este sentido no debe perderse de vista que el nuevo modelo de justicia laboral debe mantener un diseño que permita coexistir, por una parte, con una instancia conciliatoria previa, obligatoria y fuera del poder judicial y, por la otra, juzgados que materialicen los principios procesales de oralidad, inmediatez, concentración, continuidad y economía procesal. En ambos sentidos, además, garantizar el ejercicio de los derechos de democracia sindical y libertad de contratación colectiva, en el ámbito federal y local.

Como característica fundamental de los procedimientos ante los juzgados, sean individuales o colectivos, se debe contar con un sistema sucesivo de audiencias concentradas, orales y bajo la inmediatez judicial. Así, en caso de no lograrse una conciliación exitosa en la fase de conciliación obligatoria y previa al juicio, se pasará a la fase jurisdiccional. En ésta se tiene por regla general dos etapas: una primera, que es la fijación de la litis (única fase escrita), y la segunda, que será predominantemente oral, conformada por una o dos audiencias, según el procedimiento respectivo.

En ese sentido, determinar cuál debía ser la estructura orgánica que logrará concretar tal dinámica procesal fue materia de varios análisis. En ese ejercicio debía

⁴⁶³ Vid. Iniciativa de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral, 28 de abril de 2016, p. 10. Disponible en: https://www.senado.gob.mx/comisiones/puntos_constitucionales/docs/Temas/JCL_dictamen.pdf. Recuperado el 18 de enero de 2022.

apegarse a algún dato objetivo, que no dejaba de ser prospectivo y especulativo, dado que, por una parte, nunca se había asumido esa competencia por el poder judicial y, por la otra, no se mantenía conocimiento de la efectividad de la conciliación prejudicial.

Es por ello que durante la planeación inicial (junio de 2018 a diciembre de 2019), en los dos primeros documentos que establecían la estrategia del PJF para la implementación del nuevo sistema de justicia laboral mencionados se esbozó mediante ejercicios de proyección un diagnóstico cuantitativo general del número estimado de tribunales por entidad federativa, para los cuales se consideraron tres grandes elementos para valorar su instalación:

1) El número de ingresos efectivos anuales de asuntos desagregados por estado de la República, que implicaba el resultado del cálculo de un pronóstico de ingresos para los años en los que se implementaría el nuevo sistema de justicia, al que se le descontaría un estimado porcentaje de éxito en la conciliación con la creación de las nuevas instituciones⁴⁶⁴;

2) Lugar en el que se encontraba instalada la junta, así como su jurisdicción territorial, debido que no necesariamente debía existir coincidencia física en la instalación de los tribunales laborales; y,

3) Tipo de conflictividad que predominaba en cada sede de los órganos tripartitos, lo cual se acentuaba en la materia federal, con los conflictos ordinarios y los correspondientes a la seguridad social.

Así, sirvió como base para obtener el desagregado por estado de la República, las cifras oficiales basadas en históricos de la JFCA, de los años 2008 al 2018.⁴⁶⁵ Para ello, se proyectó que el parámetro a atender sería un promedio de ingresos de: menos de 1000 asuntos, entre 1000 y 2000 asuntos y, más de 2000 ingresos. Este primer ejercicio, determinaría de manera preliminar el orden de los estados que entrarían en

⁴⁶⁴ En este análisis preliminar se consideraban 2 variables de resultado de la conciliación; un escenario negativo, que se asociaba al promedio que mantenían las juntas, el cual oscilaba de un 10% a un 15%. El otro escenario, el optimista o de éxito, en el que se descontarían a los ingresos una conciliación sustentada en una reducción de ingresos del 40%.

⁴⁶⁵ Datos históricos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de los años 2008 al 2018.

cada una de las tres etapas⁴⁶⁶ de implementación, para quedar en una primera propuesta en los términos siguientes:

1) Diez entidades que mantenían en su competencia territorial juntas especializadas con un promedio de ingresos menores o cercanos a los 1000 asuntos por año: Baja California Sur, Colima, Quintana Roo, Zacatecas, Durango, Chiapas, Nayarit, Aguascalientes, Oaxaca y Guerrero;

2) Entidades federativas que mantenían ingresos por año de 1000 e inferiores a 2000, que son las juntas ubicadas en los estados de Michoacán, Tlaxcala, Campeche, Yucatán, San Luis Potosí, Querétaro, Morelos, Hidalgo, Estado de México, Baja California, Sinaloa, Guanajuato y Sonora, y

3) En otra división se ubicaban los estados con juntas especiales con ingresos superiores a los 2000 por año, entre ellas las ubicadas en Puebla, Tabasco, Tamaulipas, Chihuahua, Coahuila, Jalisco, Veracruz, Nuevo León y Ciudad de México.⁴⁶⁷

A la proyección anterior, debía sumársele un factor que resultaría determinante para la instalación de los tribunales en las entidades federativas. Se trata de la configuración y voluntades políticas que sucederían en el país durante los años 2020, 2021 y 2022.

Para la planeación nacional de implementación de la reforma al sistema de justicia laboral, se estableció desde una etapa muy temprana que debían de realizarse esfuerzos conjuntos entre diversas instituciones y niveles de gobierno. Esa idea preconcebida fue reflejada en el código laboral a través de su transitorio Décimo Séptimo⁴⁶⁸ que dispone la creación del “*Consejo de Coordinación para la*

⁴⁶⁶ En las primeras reuniones de coordinación que se realizaron a nivel federal, entre la STPS y el PJF, surgieron diversos temas que debían ser coordinados, entre ellos, la duración del plazo con que se contaría para lograr en su totalidad la implementación nacional. La LFT, fijó en sus transitorios Quinto y Sexto, que el plazo para el inicio de funciones de la autoridad conciliadora y tribunales laborales de las entidades federativas debía ser de 3 años, mientras que para la federación se estipularon 4 años.

⁴⁶⁷ Vid., Anexo único del “Programa de implementación de la reforma en materia de justicia laboral”, op. cit. p. 87 a 89.

⁴⁶⁸ La redacción es la siguiente: “*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*

Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral” (CCIRSJL), como instancia nacional de consulta, planeación y coordinación con el objeto de establecer la política y la coordinación necesarias.

Se dispuso que dicho consejo estaría conformado por 6 integrantes: 1) las personas titulares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, como representantes del Poder Ejecutivo Federal; 2) un representante del Poder Judicial Federal designado por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; 3) un representante de la Conferencia Nacional de Gobernadores; 4) un representante de la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia, y 5) un representante de la Conferencia Nacional de Secretarios del Trabajo.⁴⁶⁹ En el seno de este consejo nacional, bajo una importante perspectiva de proyecto de Estado, se han tomado, de manera conjunta y plenaria, las determinaciones de implementación integral del nuevo modelo.

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.”

⁴⁶⁹ El CCIRSJL, se instaló el 31 de mayo de 2019, en dicho acto se aprobó la “Estrategia Nacional para la Implementación al Sistema de Justicia Laboral”. Los acuerdos celebrados al interior de este consejo se encuentran disponibles para su consulta en: https://reformalaboral.stps.gob.mx/consejo_coordinacion2. Recuperado el 15 de febrero de 2022.

Dentro de los primeros acuerdos que se consensuó al interior del Consejo de Coordinación fue la delimitación de las entidades federativas que conformarían la primera etapa de implementación.⁴⁷⁰ Así, se resolvió dar inicio a esta etapa a nivel federal y local, en los estados de Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas, así como en el Estado de Hidalgo, únicamente a nivel federal, a partir del día 18 de noviembre de 2020.⁴⁷¹

Bajo esa determinación, el Poder Judicial de la Federación debía poner en marcha todos los trabajos de planeación pensados. Para ese momento, inicios de 2020, bajo la segunda de las direcciones de la UIRMJL, fueron repensadas las formas en las que debían instalarse los nuevos tribunales laborales de la Federación para esta primera etapa.

Respecto a las sedes, se ponderó instalarlos en aquellos estados y ciudades donde la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje contaba con junta especial. Se estimó conveniente replicar dicho modelo, por la experiencia con que contaban por el número de ingresos, extensión territorial y facilidad en las vías de comunicación. De esta forma, la conformación de sedes final fue: i) en el estado de Zacatecas, el Tribunal Laboral en la capital; ii) en Durango, igualmente en su capital; iii) para Campeche, se consideró tanto en la capital, como para Ciudad del Carmen; iii) en Chiapas, se consideró Tuxtla Gutiérrez; iv) para San Luis Potosí, su capital del mismo nombre; v) en Tlaxcala, se consideró también su capital; vi) en el Estado de México, se consideraron las seden en Naucalpan y Toluca; vii) para Guanajuato, en Celaya y Guanajuato, capital; viii) Tabasco, en Villahermosa; y ix) Ciudad de México.⁴⁷²

⁴⁷⁰ De manera extraoficial ha existido un compromiso por parte del Poder Judicial de la Federación, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de los estados de la República para que la implementación de la reforma se realizara de manera coordinada y conjunta, esto es, que los tribunales laborales federales y locales, así como el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los centros de conciliación locales entraran en operación de manera simultánea en las entidades federativas en las que se implementara la reforma, en el orden y secuencia que se determinara para tal efecto en el CCIRSJL.

⁴⁷¹ Esta resultó ser la configuración final, ya que con anterioridad se sumaron a la primera etapa otras entidades federativas y declinaron otras por diversos motivos. Igualmente, de forma extraoficial se había considerado que el inicio de la primera etapa de implementación ocurriera el 1 de mayo de 2020; no obstante, ocurrió la pandemia por el virus SARS-COV-2, razón por la cual, para dar oportunidad al abastecimiento de recursos materiales, se reconsideró que el inicio debía ser el 18 de noviembre de 2020.

⁴⁷² En Ciudad de México se instaló un tribunal laboral que atendería a los conflictos colectivos de todo el país (conforme se fueran cumpliendo las etapas).

Respecto a la plantilla de personal, el que haya sido concebido como “tribunal”, según se adelantó, influyó en la reconfiguración de la estructura orgánica que debían mantener. Al efecto, se replanteó que el diseño en general no debía ser uniforme, sino que debía adaptarse para cada entidad federativa.

Para determinar la estructura orgánica, la UIRMJL calculó las proyecciones que tendrían para el año 2020, los tribunales laborales, a través de la selección de un método econométrico más adecuado, según el comportamiento observado en las series de tiempo.

El pronóstico lo realizó, como se advirtió con anterioridad, a partir de los datos proporcionados por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuyo periodo analizado fue de enero de 2015 a noviembre de 2019, bajo un análisis gráfico en el que se determinó la tendencia con una estacionalidad variante a lo largo del tiempo (Método Holt-Winters, a través del Software Estadístico Eviews⁴⁷³). De este pronóstico, se advirtió que en su mayoría, los ingresos de las entidades federativas irían a la baja, con excepción del Estado de México, Guanajuato y Tabasco, cuya tendencia sería a la alza.

Conforme a dichas proyecciones, se determinó que el número de jueces debía atender a varios factores. Se debía contemplar para los titulares un lapso de trabajo de escritorio, ya que si las audiencias no están perfectamente preparadas con anticipación se corría el riesgo de que se perdiera su rectoría. Para el cálculo, por tanto, se tomó como base que los jueces ocuparían 5 horas diarias para presidir audiencias, más el resto del día para trabajo de escritorio. Además, que por cada 2 jueces habría una sala de juicio que compartirían.

Respecto de los secretarios, de forma interna, únicamente se especificó en el punto para acuerdo presentado ante el Pleno del CJF, que existirían 3 tipos de secretarios instructores, los cuales serían diferenciados por sus funciones. Habría por tanto: i) secretarios instructores encargados de la emisión de acuerdos y supervisión del

⁴⁷³ Este método es a través de un suavizado exponencial de datos que captura la estacionalidad, la tendencia de la previsión y el ajuste estacional para la previsión. *Vid.*, Bowerman, Bruce L. *et.al.*, “Pronósticos, series de tiempo y regresión”, Cengage Learning. México 2009, pp. 401. En esta obra, se analizan las metodologías más difundidas para la elaboración de pronósticos combinado con el uso de la tecnología actual.

área de actuaría, ii) secretarios instructores auxiliares en las audiencias y iii) secretarios instructores de estudio, engroses y otros.

Para determinar el número de secretarios requeridos se valoró lo siguiente: respecto a encargados del trámite, se debería de contar con 1 por cada 1 a 1000 asuntos que ingresaran al órgano jurisdiccional; por lo que hace a los de apoyo en las audiencias, se proyectó 1 por cada sala de juicio oral; y, por último, respecto a los encargados en la realización del proyecto de sentencia y engrose, se adscribiría 1 por cada 260 egresos anuales.

Por otra parte, respecto a los actuarios, se propuso que por cada sede se adscribieran tres; uno para que permaneciera en el órgano jurisdiccional para atender y notificar a los litigantes, así como para preparar la elaboración de la lista de publicación de acuerdos, y dos que notificaran en los domicilios o realizaran cualquiera de las diligencias que se les encomienden. La justificación principal de la propuesta de dicho esquema reducido fue en atención a la implementación de una herramienta digital que permitiría calcular rutas diarias, tiempos estimados de trayecto y supervisión mediante GPS, lo que se previó brindaría una mayor eficiencia en los trayectos de los actuarios judiciales.⁴⁷⁴

En tanto que, al número de oficiales se determinó que por cada Secretario que apoyara en el trámite habría 4 y, por cada secretario de auxilio en las audiencias habría 1; sin que se haya considerado que los secretarios encargados de realizar proyectos de resolución y engroses contaran con un oficial de apoyo.

Respecto al demás personal operativo se planeó que, por cada sede, con independencia del número de jueces adscritos, y a efecto de generar ahorros mediante la reducción al mínimo de plazas administrativas, se contemplaría un oficial de partes, un oficial de servicios y mantenimiento, un analista jurídico SIGE, un coordinador técnico

⁴⁷⁴ A la postre, ese diseño para determinar el número de actuarios colapsó en algunos tribunales laborales federales, debido que no se tomó en cuenta que esos funcionarios no solamente practican notificaciones, sino que también realizan perfeccionamiento de medios de prueba (inspección y cotejo de documentos), entrega de oficios y otras diligencias, que no se sujetan simplemente a una ordenación de rutas.

y un secretario ejecutivo que atendería a todos los titulares. Asimismo, se previó que por cada sala de juicio oral exista un técnico de videograbación.

La segunda etapa fue materializada con motivo de los acuerdos aprobados en las sesiones ordinarias de diecisiete de julio y dieciséis de octubre de dos mil veinte del CCIRSJL. En efecto, se determinó que en la segunda fase participarían las entidades federativas de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Colima, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz. Dicha etapa iniciaría el 3° de noviembre de 2021.⁴⁷⁵

De esta forma se mantuvo un escenario interesante. Transcurridos apenas tres meses de haberse materializado la primera etapa de implementación, es decir, en febrero de 2021, se hizo un cambio de configuración orgánica en la proyección de los tribunales laborales federales; ahora se planteó por parte de la UIRMJL, un esquema completamente diferente. Esta propuesta sucedió sin que fuera posible evaluar la efectividad de ese primer diseño, debido a que no se contaba con los datos suficientes. Aún no transcurría el plazo del procedimiento conciliatorio en sede administrativa de los primeros asuntos, pues finalizaría hasta febrero de 2021, para que previo agotada la instancia, el justiciable estuviera en posibilidad de promover los primeros juicios ante los tribunales laborales. Consecuentemente, no existía aún la programación rutinaria de audiencias.

Desde esa perspectiva, acontecieron grandes cambios a la alineación de la plantilla orgánica de los tribunales laborales. Ahora para su planeación se tomó como parámetro un nuevo referente, consistente en el uso de salas de juicio oral por el tiempo de 3 horas, por cada expediente.

⁴⁷⁵ En sesión del CCIRSJL celebrada el 19 de junio de 2021, se celebró el Acuerdo 07-19/07/2021, por el que se da inicio a la segunda etapa de implementación de la reforma al sistema de justicia laboral, así como a la función registral del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral a nivel nacional, a partir del último trimestre de 2021. No obstante, se requería definición sobre la fecha cierta en que la segunda etapa debía entrar en vigor, razón por la cual mediante el diverso Acuerdo 11-21/09/2021, celebrado en la Primera Sesión Extraordinaria 2021, fue aprobado el inicio a la Segunda Etapa de Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, a partir del 03 de noviembre de 2021; asimismo, se exhortó a las entidades federativas a realizar y publicar la declaratoria correspondiente. Disponible para su consulta: <https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/acuerdo-07-19072021-tercera-sesion.pdf> y <https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/acuerdo-11-21-09-2021.pdf>. Recuperado el 30 de marzo de 2022. De igual forma, véase, *Declaratoria del inicio de funciones de la Segunda Etapa de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, que inicia a partir del 3 de noviembre de 2021*, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de octubre de 2021.

En esa tesitura se estableció que cada juez tendría asignada una sala de juicio, misma que podría ser utilizada en un horario promedio de 9:00 a 15:00 horas; un total de seis horas diarias. Con ello, según se dijo, se lograría, por un lado, que los jueces ocuparan las salas una hora más de lo diseñado en la primera etapa, y por otro, que en el caso de que alguna audiencia se prorrogara, entonces la sala de juicio oral se encontraría disponible, lo que no podría ocurrir en caso de que su uso fuera compartido por más de un juez.⁴⁷⁶ Además, la proyección se modificó para que se englobaran las funciones de los secretarios instructores, de forma tal que cualquiera de ellos pudiera participar en la emisión de acuerdos, supervisión del área de actuaría, auxiliar en las audiencias, o bien elaborar estudios y engroses de sentencia.

De igual manera, se insistió en que se redujera el número de actuarios, atendiendo a que la Dirección General de Tecnologías de la Información se encontraba desarrollando una plataforma que permitiría tener una mejor gestión en la práctica de notificaciones, mediante la automatización de rutas. Y, con la finalidad de contar con mayor organización interna, se contempló que cada titular se encargara de la administración de su propio órgano jurisdiccional, con personal adscrito en forma independiente y, por tanto, contaría con plazas de CTA y técnico de videograbación.

Bajo este diseño, los tribunales laborales federales de asuntos individuales estarían en posibilidad de egresar un promedio de 456 expedientes anualmente, con la siguiente plantilla tipo: 1 juez, con su secretario particular; 3 secretarios instructores; 2 actuarios judiciales; 5 oficiales judiciales; un analista especializado SIGE; 1 coordinador técnico administrativo; 1 técnico en videograbación, y 1 técnico de servicios. Dando un total de 16 funcionarios públicos que conformarían cada tribunal.

Para la tercera etapa, en septiembre del mismo año, la UIRMJL planteó utilizar el mismo modelo de plantilla de personal ocupado para la segunda fase.⁴⁷⁷ Se proyectó, en ese momento, el siguiente número de tribunales laborales por sede: i) Ciudad de

⁴⁷⁶ Tal y como se determinó en el respectivo punto para acuerdo relativo a la propuesta de la conformación de sedes y plantillas de los tribunales laborales federales de asuntos individuales correspondientes a la segunda etapa. Documento inédito.

⁴⁷⁷ Previsto en el punto para acuerdo relativo a las sedes y plantillas de personal de los tribunales laborales federales de asuntos individuales correspondientes a la tercera etapa. Documento inédito.

México, 29 y 7 de asuntos colectivos; ii) Monterrey, Nuevo León 41; iii) Guadalajara, Jalisco 16; iv) Saltillo, Coahuila 4; v) Torreón 3. Igualmente, por lo que hace a, Chihuahua, Morelia, Culiacán, Hermosillo, Tampico, Reynosa y Mérida, se programaron 2 tribunales laborales; y, en relación a Hidalgo del Parral, Ciudad Juárez, Tepic, Cananea y Ciudad Victoria, sólo se contempla la creación de 1 tribunal.

Para dar seguimiento a los resultados de cada modelo, al interior del CJF, en un equipo de toma de decisiones estratégicas, se procuran medir puntualmente semana a semana datos estadísticos y sucesos o problemáticas importantes que acontecen en cada tribunal.⁴⁷⁸

Los resultados de las decisiones administrativas para la configuración orgánica de los tribunales laborales del PJF han sido significativas. A partir de la entrada en vigor de la primera fase de implementación, esto es, el 18 de noviembre de 2020 y de la segunda etapa, desde el 3° de noviembre de 2021, se tienen aproximadamente 1 año, 5 meses y, 7 meses, respectivamente de haber instalado tribunales laborales, bajo los esquemas de dos modelos distintos; uno por cada etapa.

Se ha percibido que ambos modelos presentan sus propias deficiencias. Como se observa, existió una distorsión en la implementación, dado que se desconoció, por un lado, la metodología para la conformación, basada de los ingresos que históricamente mantuvieron las juntas, pasando a un modelo de horas por uso de sala de audiencia y, por el otro, se dejó de lado la subespecialización relacionada con la seguridad social, así como la materia de ejecución.

En algunos casos se ha advertido que resulta insuficiente la dotación de personal, sobre todo respecto a las plazas de actuarios, ya que cada tribunal guarda su propia problemática relacionada fundamentalmente con dos aspectos: por un lado, la

⁴⁷⁸ Este grupo de trabajo ha dado seguimiento puntual a la reforma al sistema de justicia laboral desde sus inicios. Lo han conformado el ministro José Fernando Franco González Salas, actualmente, el Ministro Alfredo Gutierrez Ortiz Mena; el que suscribe en mi calidad de titular de la UIRMJL y posteriormente como Consejero de la Judicatura Federal, así como los ulteriores titulares que han dirigido dicha entidad administrativa y personal de los equipos de trabajo.

amplia circunscripción territorial en la que tienen competencia ciertos tribunales y, por la otra, la actividad industrial y económica correspondiente a cada región.⁴⁷⁹

Desafortunadamente, los resultados muestran problemáticas que requieren de atención urgente principalmente en los tribunales laborales de Naucalpan, Villahermosa y Campeche, pues existen retrasos en la integración de expedientes, lo que ha traído consigo la interposición de amparos en los que se reclaman diversas dilaciones procesales.⁴⁸⁰

Lo normal en la implementación de cualquier cambio es que existan ajustes que deban realizarse, ya sea a las mismas reglas, a la forma en que éstas se operan o cómo se aterrizan materialmente. En la constante búsqueda de mejora en el servicio público de brindar justicia, recurrentemente se menciona que no hay sistemas perfectos, pero sí se destacan por ser unos más funcionales que otros.

En ese sentido, como una propuesta optimista de mejora a la problemática planteada, se expone una reestructura y homogenización en la distribución de las plantillas de personal.

Efectivamente, como se ha relatado, la proyección de la estructura orgánica que conformaría a los tribunales laborales de la primera y segunda etapa se trataron de ser exactas y proyectadas con elementos poco confiables que permitieran al PJJ acercarse a un modelo de órgano jurisdiccional hecho a la medida; aspectos que en ciertas sedes no se alcanzaron. Dicha circunstancia quiso ser remendada entre una etapa y otra; sin embargo, como se diagnostica, la reformulación ocurrida está tratándose de remediar.

Vistas las dificultades acontecidas hasta el momento, se pronostica que se presentarán también ciertos inconvenientes en la tercera etapa, los cuales se esperan

⁴⁷⁹ En julio de 2019, se culminó un trabajo en el que se mostró un estudio de cada una de las entidades federativas, a partir de su ubicación geográfica, con los componentes de su población, las actividades productivas, el Producto Interno Bruto, contexto político, metodología cuantitativa para la predicción, así como la proyección de ingresos. *Vid.*, Contexto económico-político, s/a., documento inédito.

⁴⁸⁰ De forma ilustrativa, se hace notar que, al mes de abril de 2022, la Unidad de Implementación reportó que: i) Naucalpan tiene una existencia de asuntos en trámite de 2,506 expedientes, es decir, 835 por cada uno de los 3 titulares; ii) Villahermosa tiene un total de 2,115 expedientes radicados, los cuales, repartidos entre los 9 juzgadores, les corresponde 235 a cada uno; y, iii) Campeche, con un total de 465 asuntos por una sola juez laboral. *Vid.*, Estadística de los Tribunales Laborales Federales de la Primera y Segunda Etapa de Implementación, disponible para su consulta en el sitio web oficial de la UIRMJL, <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/>. Recuperado el 5 de abril de 2022.

que no sean de mayor complejidad, ya que en ésta se instalarán tribunales laborales en las entidades federativas que presentan mayor conflictividad en el país.

Por ello, como primer punto apremiante es necesario no aplazar la modificación o ajuste que deba realizarse a los tribunales de las dos primeras fases de implementación. Los tiempos se tornarán complejos dado que las proyecciones realizadas hasta el momento para la tercera etapa requieren la instalación de 68 órganos jurisdiccionales, lo que representa para el 3 de octubre de 2022, la asignación de 1,196 operadores jurídicos del nuevo modelo.

En segundo término, se detalla la fórmula que pretende dar solución a las complejidades expuestas.

Es importante volver a destacar que, desde la primera etapa, esto es el 18 de noviembre de 2020, han transcurrido 1 año, 5 meses del inicio de funciones de los tribunales laborales; tiempo recorrido en el que ya se cuenta con datos estadísticos que permiten determinar el comportamiento específico de cada sede respecto a su número de ingresos. Ello permite inicialmente realizar ciertas valoraciones.

Es fundamental precisar que los juzgadores tienen una capacidad resolutoria que hasta la fecha no ha sido superada, pues como se ha mencionado iniciaron funciones con “carga cero”. El embudo se encuentra en la cantidad de personal asignado, es decir, a los secretarios de instrucción, quienes desempeñan un papel elemental en la nueva instancia laboral, así como al número de actuarios judiciales, quienes mantienen un protagonismo procesal que los convierte en imprescindibles. Razón por la cual, resulta primordial considerar y replantear el número óptimo de funcionarios.

No se puede conocer con certeza los comportamientos poblacionales, únicamente se está en posibilidad de trabajar con aproximaciones, por ello resulta fundamental contar con un modelo de estructura orgánica de tribunal más flexible, de tal suerte que permitan su expansión. Más allá de un análisis numérico, la propuesta radica en analizar de manera primigenia las actividades que realizan en relación a la naturaleza de los procedimientos que ahora rigen la materia de trabajo.

Comenzando por los actuarios judiciales. Para su reconfiguración, se considera fundamental la realización de un estudio específico, en el que se relacione el número de ingresos del tribunal –incluyendo comunicaciones oficiales recibidas– y el tipo de diligencias que realizan, las cuales, no corresponden únicamente a notificaciones, sino también a diversas actuaciones que les llegan a consumir una parte considerable de tiempo, tales como el desahogo de la prueba de inspección, devolución de documentos originales (certificación y cotejo), atención al público y dar fe de aquellos actos que le encomiende el juez.

Es de suma importancia establecer un parámetro acertado para determinar el número de actuarios de los tribunales laborales, ya que para la primera etapa únicamente se tomó en cuenta que debían de conformarlos 1 actuario que permanecería en el tribunal y 2 que saldrían a diligencias; y, para la segunda etapa, 1 actuario que atiende en el tribunal y solo otro más que saldría. Todo ello, sin tomar en cuenta las cargas de trabajo que enfrentarían o circunstancias de hecho regulares, tales como, si uno de ellos enfermara o los periodos vacacionales previstos, escenarios ante los cuales no existe la posibilidad de que sean sustituidos en sus funciones, provocando una lógica carga de trabajo desproporcionada y retrasos en la función.

La previsión escasa de dichos funcionarios judiciales es de las mayores problemáticas que enfrentan los tribunales, ya que al retardar o no realizarse las notificaciones y diligencias actuariales, consecuentemente se genera un retraso en la integración de expedientes por parte del secretario instructor, que se traslada a un reducido número de asuntos que se encuentran en condiciones para la celebración de las respectivas audiencias por parte de los jueces de distrito.

Si bien, en apariencia no se advierte relación de dicha problemática con el principio de inmediación, lo cierto es que si logra tener cierto impacto pues las juzgadoras y juzgadores destinan actualmente gran parte de su tiempo para resolver este tipo de asuntos administrativos, con el riesgo del descuido de la fase oral de los asuntos, lo que incluso podría llegar a influir en la decisión de ordenar alguna diligencia en la audiencia preparatoria por cuidar la sobrecarga de tareas que enfrentan los actuarios.

Ahora bien, respecto a la categoría del secretario instructor, como se adelantó se mantienen 2 tipos de esquemas, según la etapa de implementación: uno, en el que se consideraron tres tipos: i) secretario instructor de emisión de acuerdos y supervisión del área de actuaría, 1 por cada 1,000 ingresos, ii) secretario instructor auxiliar en las audiencias, 1 por cada sala de audiencia, y iii) secretario instructor de estudio, engroses y otros, 1 por cada 230 ingresos; y, otro en el que se englobaron las funciones y se determinaron 2 por cada titular.

La modificación a la metodología que se propone es homogenizar, para los tribunales de ambas etapas, la separación de funciones detallada –por razones que se expondrán en un apartado subsecuente– y únicamente por lo que hace al secretario instructor de emisión de acuerdos y supervisión de actuaría. Sería oportuno ajustar el número de asuntos que puede atender anualmente, en atención a que las actuaciones de la etapa escrita y el sistema sucesivo de vistas conllevan a la emisión de múltiples determinaciones de diversas complejidades para un solo asunto, lo que amplía el tiempo que deben dedicar a cada expediente. Hasta que no sea resuelto lo expuesto, se estará en condiciones de monitorear la carga de trabajo que enfrentan los jueces laborales y las tasas reales de celebración de audiencias.

Dicha distorsión no permite que algunos tribunales laborales cumplan con los plazos y términos establecidos en la LFT, lo cual además de preocupante no es acorde con las expectativas de un sistema de justicia que recién inicia y que pretende reivindicar un efectivo acceso a la justicia que en su anterior modelo adeudó por décadas al mundo del trabajo.

Los modelos de plantilla actuales necesitan ser ajustados a fin de tener el escenario ideal para que el juez pueda enfocarse en el desarrollo de las audiencias y materializar el principio de inmediación en forma plena. Tribunales equilibrados y con cargas de trabajo repartidas es uno de los factores a resolver, ya que impactan en un sentido administrativo al ejercicio de la actuación del juzgador en sus audiencias.

IV.2.1. Tipología de jueces. La subespecialización

Existe un elemento que debe analizarse con la finalidad de determinar de mejor manera la materialización de la intermediación procesal en el nuevo sistema; la posibilidad de mantener una subespecialización en los juzgadores laborales.

Este aspecto se consideró inicialmente como una clasificación especial que contribuiría de mejor modo en el desahogo de los conflictos que representan los mayores ingresos en la competencia federal, entre los que se encuentran aquellos casos cuya materia es la seguridad social.

En el modelo de justicia anterior, a cargo de las juntas de conciliación y arbitraje, los expedientes en materia de seguridad social representaban poco menos de la mitad de las existencias de asuntos en trámite del fuero federal.⁴⁸¹ De ellos, la mayor incidencia es por juicios relacionados con la devolución de fondos de cuentas individuales de vivienda que representan el 27.6%, de la carga de trabajo de seguridad social. Dichos asuntos constituyen gran parte del rezago que mantiene el sistema tripartito.⁴⁸²

Importa precisar que son conflictos de seguridad social los casos en los cuales están relacionados los accidentes de trabajo; pensiones por invalidez o cesantía en edad avanzada; incapacidades total o permanente; enfermedades profesionales; prestaciones de seguridad social; devolución de aportaciones de vivienda; y prestaciones derivadas del sistema de ahorro para el retiro.⁴⁸³

⁴⁸¹ Vid., Informe de la JFCA, proporcionado en el año 2019, en el que se detalla datos estadísticos correspondientes a los juicios de seguridad social. Se advierte que, del total de asuntos consistente en 448,546, el 44.2% corresponden a conflictos de seguridad social, Afores y fondo de vivienda, lo que se traduce en 198,249 expedientes.

⁴⁸² La situación ha sido identificada de tal trascendencia que el legislador estableció la obligación en el transitorio Décimo Noveno de la LFT. En su texto se indicó: *"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"*.

⁴⁸³ Actualmente, los llamados conflictos individuales de seguridad social se regulan en el artículo 899-A de la LFT, cuyo contenido señala: *"Los conflictos individuales de seguridad social son los que tienen por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, organizado y administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de aquellas que conforme a la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, deban cubrir el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Administradoras de Fondos para el Retiro, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-Ley que contengan beneficios en materia de seguridad social."*

Para profundizar respecto a las problemáticas que enfrenta el derecho de la seguridad en México, vid. Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, *Las pensiones. El gran desafío pendiente de México*, Tirant lo blanch, México, 2020, pp. 192. Calvillo Barragán, Stephanie, *La portabilidad de los derechos pensionarios. Desafíos y propuestas para la Seguridad Social mexicana*, Tirant lo blanch, México, 2021, pp. 185. Al analizar el sistema pensionario, los autores realizan un estudio de la seguridad social a partir del marco teórico y jurídico

El rezago del que se habla deviene de ciertas problemáticas advertidas⁴⁸⁴, siendo la principal que las diversas instituciones demandadas mantienen una política de no negociación para la resolución de conflictos. Las instituciones a las que se hace referencia son el Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Administradoras del Fondo para el Retiro, lo cual conduce a que los juicios lleven el curso de todas las etapas procesales que los componen, e implica que su personal destine la mayor parte de su tiempo y recursos en la substanciación de los mismos.

Un elemento adicional que se debe tener en cuenta en este tipo de conflictos, es el factor de complejidad de los juicios. Algunos de ellos están relacionados con la fijación de pensiones o pagos por invalidez, enfermedades profesionales o riesgos de trabajo, y donde se requiere de la intervención de peritos médicos para valorar el caso concreto y establecer el nexo causal del seguro que se reclama con el estado físico y mental del asegurado, lo cual generalmente trasciende al resultado de la sentencia. En estos supuestos, se tiene que llevar una calendarización para la elaboración del dictamen pericial, lo que implica también una revisión médica y del expediente clínico del asegurado reclamante, así como el desahogo del peritaje correspondiente.

Esa realidad jurisdiccional nos condujo inicialmente a resaltar la importancia cuantitativa y cualitativa de la seguridad social. Por ello, dada su vinculación con la competencia federal,⁴⁸⁵ en el referido *“Programa de Implementación de la Reforma Laboral”* se planeó que existieran jueces federales especializados en seguridad social,

del derecho de la seguridad social, así como un diagnóstico actual de la situación que enfrentan los asegurados y las instituciones en el país.

⁴⁸⁴ Vid., Problemática comentada de las reuniones de trabajo sostenidas con la Asociación Mexicana de Fondos de Ahorro para el Retiro (AMAFOR), documentadas en minutas. En la ficha de diagnóstico trabajada respecto a dichas reuniones, se recogió como principal propuesta de solución “establecer salas o juzgados especializados en materia de seguridad social”. Documento inédito (Anexo III).

⁴⁸⁵ En la LFT se contempla la competencia de los tribunales federales laborales para conocer de asuntos de seguridad social del modo siguiente: “Artículo 899-A. Los conflictos individuales de seguridad social son los que tienen por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, organizado y administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de aquellas que conforme a la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, deban cubrir el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Administradoras de Fondos para el Retiro, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-Ley que contengan beneficios en materia de seguridad social. - - - La competencia para conocer de estos conflictos, por razón de territorio corresponderá al Tribunal del lugar en el que se encuentre la clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social a la cual se encuentren adscritos los asegurados o sus beneficiarios. - - - En caso de que se demanden únicamente prestaciones relacionadas con la devolución de fondos para el retiro y vivienda, corresponderá la competencia al Tribunal federal de la entidad federativa donde se encuentre el último centro de trabajo del derechohabiente.”

precisamente por el elevado número de casos y el alto grado de especialidad de la materia. Importa aclarar que no en todas las ciudades y estados, sino solamente en aquellos que por el gran volumen de trabajo ameritara la especialización de los juzgadores.

No solamente se propusieron jueces especializados en la materia de seguridad social. En similares términos, se planteó la creación de una especialización vinculada con la ejecución de las sentencias o convenios. En efecto, los artículos 939 y 940 de la LFT establecen la facultad de los tribunales laborales para ejecutar los laudos arbitrales, sentencias emitidas por los jueces laborales y convenios celebrados en los centros de conciliación que no hayan sido cumplidos, para lo cual debe seguirse el procedimiento que se contempla en la propia legislación.⁴⁸⁶

Este procedimiento va desde lo tradicional, como emitir órdenes de embargo o girar exhortos, hasta realizar labores de investigación ante instituciones como la Comisión Nacional Bancaria y de Valores para identificar cuentas bancarias con la finalidad de disponer de los fondos monetarios de las mismas para hacer frente a los créditos laborales.⁴⁸⁷

En el referido *“Programa de Implementación de la Reforma Laboral”* se planeó que con la finalidad de garantizar el derecho de acceso a la jurisdicción, elemento que integra el acceso a la tutela jurisdiccional, como diseño organizacional era necesario considerar la jurisdicción especializada en: a) juzgados de distrito especializados en conflictos de trabajo (ordinarios y de seguridad social); b) juzgados de distrito

⁴⁸⁶ Dentro de los importantes aportes que trajo la reforma al sistema de justicia laboral, se encuentran las amplias facultades otorgadas a los jueces laborales para hacer cumplir laudos arbitrales, sentencias y convenios. No obstante, se mantienen algunas reglas procedimentales sobre la ejecución. Al respecto puede tomarse en consideración la experiencia de las juntas de conciliación y arbitraje. Vid. Maldonado Corpus, Rodrigo, *El procedimiento de ejecución en el derecho del trabajo*, Editorial Porrúa, México, 2019, pp. 237. También Maldonado Pérez, Hector S., et. al., *Ley Federal del Trabajo. Comentada y Actualizada*, Editorial Porrúa, México, 2021, pp. 689.

⁴⁸⁷ Existen ciertas disposiciones en la LFT que ilustran esas competencias jurisdiccionales referidas: *“Artículo 939. Las disposiciones de este Título rigen la ejecución de las sentencias dictadas por los Tribunales. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica, y a los convenios celebrados ante los Centros de Conciliación. - - - Cuando se trate de laudos arbitrales y convenios celebrados ante los centros de conciliación, que no hayan sido cumplidos en los términos establecidos en los mismos, los trabajadores y en su caso los patrones, acudirán al tribunal para solicitar su ejecución conforme a las disposiciones de este capítulo, dándoles el mismo tratamiento que una sentencia. Artículo 940. La ejecución de las sentencias y convenios a que se refiere el artículo 939 de esta Ley corresponde a los Tribunales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.”*

especializados en conflictos colectivos de trabajo; y c) juzgados de distrito especializados en ejecución.

A la postre, las propuestas no prosperaron en las decisiones del CJF. Esa división inicial se modificó únicamente para separar la impartición de la justicia laboral; tanto en jueces especializados en materia de juicios individuales y los que tienen competencia para conocer de los procedimientos colectivos.

Esta última subespecialización es la que prevalece actualmente. Fue la única aceptada de la planeación inicial. Es importante señalar que esa división coincide con una añeja clasificación que se venía aplicando desde la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en la que se dividieron los conflictos individuales de los colectivos; los primeros a cargo de los integrantes de las juntas especiales, que se encontraban subdivididas en competencia por materia para la Ciudad de México y área metropolitana, así como para el resto del país; y, los procedimientos colectivos a cargo de los representantes obrero-patronales de las juntas especiales integradas con el Presidente Titular de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Todos estos conflictos se tramitaban en la Ciudad de México, aún y cuando las partes en el juicio estuvieran asentadas en el interior de la República Mexicana.

Al día de hoy, es palpable el considerable número de asuntos de seguridad social que ingresan a los tribunales laborales. Por ejemplo, se tiene que, al mes de abril de 2022, se cuenta con 3,357 conflictos individuales de seguridad social, de un universo de 13,985 ingresos en los juzgados de la primera y segunda etapa, lo que representa un 24% del total de asuntos que se llevan en los tribunales.⁴⁸⁸

Por tales motivos, es necesaria una especialización de este tipo de jueces de seguridad social para grandes ciudades con volúmenes de trabajo considerables, como

⁴⁸⁸ Sin que pase desapercibido, que se advierte que existe un comportamiento de ingresos atípico, con motivo de la conflictividad laboral en pandemia, resulta difícil establecer numeralia confiable al respecto.

la Ciudad de México, el área metropolitana del Estado de México, Monterrey y Guadalajara, que tienen un elevado número de ingresos en este tipo de asuntos.⁴⁸⁹

Todo lo anterior, muestra la necesidad de proponer sean implementadas estructuras especializadas que permitan enfrentar las cargas de trabajo, sea por tipo de juzgados o por especialización entre los juzgadores. Ello, es necesario debido a que solo así se podrán atender las elevadas cifras de expedientes, tener un mejor manejo de gestión en la tramitación de los procedimientos, así como de los temas y materias más recurrentes. Esta planificación, a la postre, permitirá reducir la duración de los juicios, así como la fijación de criterios definidos por parte de los jueces, quienes al estar presentes durante el desarrollo de las audiencias adquieren experiencia en la recepción y aprobación del material probatorio, así como en la emisión de las sentencias.

Lo expuesto, encuentra apoyo en lo confrontado con la experiencia en el sistema de justicia penal. Desde que este fue implementado se advierte que guardan ciertas coincidencias de problemáticas en común con el laboral, las que incluso, aún persisten y respecto de las cuales también ha sido necesario realizar modificaciones a su plantilla y a la manera en que se organizan los Centros de Justicia Penal Federal. Basta recordar que fue hasta el año 2017, nueve años después de comenzado el sistema acusatorio, que en sesión de siete de junio el Pleno del CJF aprobó la adscripción de jueces de distrito con competencia en ejecución, para que se avocaran al conocimiento de dicha fase.⁴⁹⁰

⁴⁸⁹ Como se advierte de las cifras oficiales basadas en históricos de la JFCA, de los años 2008 al 2018, *op. cit.* Además, resulta de suma importancia resaltar que durante la última sesión del Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (CCIRSJL), celebrada el 19 de abril de 2022, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, al relatar los avances de la implementación de la reforma, alertó, a fin de que sea tomado en consideración para la planeación del número de tribunales laborales federales a instalarse en el estado de Nuevo León, que particularmente en dicha entidad federativa se tiene registro de conductas irregulares desplegadas por los litigantes de la región, una de las cuales consiste en que se han presentado un gran número de demandas a la que se acompañan hechos y documentos probatorios falsos. Se atribuye dicha circunstancia a que existe premura por presentar las demandas ante la junta y no a tribunales ya que el gobierno del estado pretende adelantar el inicio de funciones del nuevo sistema a la fecha prevista para la tercera etapa; esto es, el 3 de octubre de 2022. Señaló que es de tal calado la problemática, que un 80% de las demandas presentadas ante la junta corresponden a dicha incidencia.

⁴⁹⁰ Atendiendo a que la demanda de administración de justicia en la fase de ejecución de las penas es cuantitativamente diferenciada en las diversas regiones del país, se estimó conveniente la adición de juzgadores de Distrito con competencia en ejecución. Si bien dicha medida se determinó para todos los CJPF, en una primera etapa, primero se ejecutó el uno de agosto de 2017, en 21 CJPF. *Vid.*, Acuerdo General 7/2017 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona disposiciones de diversos acuerdos generales para establecer la adscripción de los Jueces de Distrito con competencia en ejecución, en los Centros de Justicia Penal Federal. Disponible para su consulta en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5490933&fecha=20/07/2017#:~:text=Los%20jueces%20de%20Ejecuci%C3%B3n%20tendr%C3%A1n%20la%20competencia%20que%20establece%20la,al%20que%20se%20encuentren%20adscritos.&text=del%20juicio%3B%20y-III.,competencia%20del%20Juez%20de%20Ejecuci%C3%B3n. Recuperado el 13 de abril de 2022.

Aunado a lo anterior, en el año 2020, el referido órgano colegiado determinó que desaparecería la figura del juez administrador, con la finalidad de que los titulares únicamente desempeñaran funciones de juzgador y que la administración de los CJPF pasaría a estar a cargo de un funcionario “Administrador”.⁴⁹¹

Esas consideraciones son importantes contemplando que pronto se estará en condiciones normales, que fueron modificadas en su operación diaria tras las medidas que se decretaron con motivo de la pandemia, lo que ocasionará mayores casos que ingresen a los tribunales laborales. Basta señalar que se tiene un incremento de cuatro veces más que la justicia penal en sus inicios. Hay que recordar que para garantizar la inmediación completa y plena de las y los jueces laborales es necesario que se les deje realizar la importante labor de juzgar los casos puntualmente, sin distorsiones.

IV.2.2. Los secretarios de instrucción y su vinculación con el juzgador

Una de las novedades que la reforma laboral en México trajo consigo, como se ha explicado, fue la figura del secretario instructor o secretario de instrucción. La configuración de la reforma constitucional de 2017, así como la reglamentaria en 2019, le dieron un elemento distintivo al procedimiento laboral con la prevalencia de la inmediación, entendida como la base que facilita el acceso pleno a la justicia. Si bien es cierto que para el derecho laboral no es ninguna novedad contar con dichas herramientas (oralidad e inmediación), en la práctica del modelo anterior existen fuertes reclamos de que no tuvieron la eficacia y vigencia para facilitar a las sociedades la resolución de sus problemáticas.

Con motivo de los cambios referidos, la estructura de oralidad que hasta ese entonces regía en los procedimientos laborales, sufrió una transformación radical, pues como se explicó, la inmediación procesal se encuentra acompañada de la oralidad, concentración, economía procesal y la celeridad, además de que los juzgadores están designados mediante procesos de selección. Todo esto implica pasar de un esquema

⁴⁹¹ Vid., Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma, adiciona y deroga el que regula los Centros de Justicia Penal Federal, en relación con la designación y funciones del administrador. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de febrero de 2020. Disponible para su consulta en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5585714&fecha=06/02/2020. Recuperado el 13 de abril de 2022.

de resolución de conflictos en el que las juntas de conciliación y arbitraje eran las protagonistas, a uno en el que los tribunales laborales asumen la responsabilidad histórica con la transformación.

El ajuste en comento es trascendente por las novedosas facultades del funcionario público encargado de la resolución de los conflictos laborales, así como por las competencias que ahora deben arropar a la figura del juez y que debieran, en la misma medida, integrar la formación del secretario instructor.

Es importante destacar que en las razones expuestas en la exposición de motivos de la reforma constitucional de 2017, así como la acaecida a la normatividad secundaria en 2019, no es factible localizar argumentos claros y materiales, con base en los cuales se brinde una explicación directa sobre la figura del secretario instructor. Máxime que las funciones y etapas en las que despliega su actividad, son del todo recientes.

Dentro de ese contexto, en el marco de la Ley Federal de Trabajo, se advierten, por una parte, la interdependencia con la figura del juez, con quien comparten aspectos de la fijación de litis y dirección en la sustancia de la tramitación en general y, por otra, por la vinculación procesal que guardan, pues el juez resuelve los recursos de reconsideración en contra de los actos y omisiones del secretario instructor.⁴⁹²

Con ello, se debe reconocer la importancia que tienen los secretarios instructores en el nuevo procedimiento laboral, pues en esos funcionarios se deposita la posibilidad

⁴⁹² La regulación del secretario instructor se realiza en la LFT, de la forma siguiente: “Artículo 871.- El procedimiento ordinario se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora del Tribunal competente. En los actos procesales de la fase escrita del procedimiento hasta antes de la audiencia preliminar, el Tribunal podrá auxiliarse para el dictado de los acuerdos o providencias de un secretario instructor, el cual podrá dictar los siguientes acuerdos:

- a) Admitir o prevenir la demanda y en su caso subsanarla conforme a las normas del trabajo y lo establecido en la presente Ley;
- b) Ordenar la notificación al demandado;
- c) Ordenar las vistas, traslados y notificaciones;
- d) Admitir y en su caso proveer respecto de las pruebas ofrecidas para acreditar las excepciones dilatorias;
- e) Dictar las providencias cautelares, y
- f) Las demás que el juez le ordene.

Contra los actos u omisiones del secretario instructor, procederá el recurso de reconsideración, que deberá promoverse de forma oral en la audiencia preliminar el cual será resuelto de plano, oyendo a las partes por el juez del conocimiento en dicha audiencia. De resultar fundado el recurso, el juez modificará en lo que proceda el acto impugnado y proveerá lo conducente a efecto de subsanar el acto u omisión recurrido.”

de convertirse en servidores públicos dedicados de tiempo completo a facilitar el acceso a la justicia para todo aquel que la solicite.

Y es que la LFT regula a los secretarios contemplándolos como parte del tribunal, y se faculta a que el juzgador se auxilie del secretario instructor para dictar los acuerdos relativos a la etapa escrita del procedimiento. Además, de las facultades expresamente expuestas en la ley, existe la posibilidad de que actúe en otras que expresamente el juez le ordene.

Tal postulado ha sido sujeto a diversas interpretaciones por parte de los juzgadores, pues algunos consideran que la legislación es clara en delimitar las atribuciones conferidas a la figura del secretario instructor, sin asignar tareas que no sean las propias listadas en el referido artículo 871; además, de auxiliar en las audiencias, dando fe de las mismas.⁴⁹³

Otros juzgadores, de manera contraria, señalan que la ley es oscura y contradictoria en cuanto a las funciones del secretario. Refieren que la norma alude al “tribunal” que en esencia es el juez laboral y por ello el secretario instructor únicamente debe tener dos funciones: la de fedatario asistiendo al juez en las audiencias y la de emitir resoluciones en la fase escrita bajo la potestad de juez. De ahí que algunos jueces lleguen a suscribir de forma conjunta los acuerdos que deben ser emitidos exclusivamente por los secretarios de instrucción.

No obstante, la finalidad contenida en la LFT es abrir la posibilidad de que ese funcionario auxiliar pueda intervenir en diversas actuaciones con el objeto de agilizar los procedimientos, en pro de contribuir a la materialización del principio de inmediación que rige al procedimiento laboral, atribuido a las y los jueces laborales.

Como se indicó en el capítulo anterior, no se ha valorado correctamente la intervención de los secretarios de instrucción en la instancia laboral. Desde la planeación

⁴⁹³ Diagnóstico concluyente a partir de la realización de entrevistas que se practicaron a diversos jueces federales que formaron parte de la implementación de la 1ª etapa del nuevo sistema de justicia laboral, realizadas en enero de 2022. *op. cit.*

inicial se sostuvo la importancia que mantenían en el desarrollo del procedimiento, especialmente por cuanto se refiere a la etapa de instrucción.

Lo concluyente es que en efecto la ley otorga a los jueces de manera enunciativa, más no limitativa la facultad de habilitar al secretario instructor para actuar en algún acto procesal, siempre y cuando no se trastoque ni se alteren principios esenciales del procedimiento laboral, como el de inmediación. Este último se ha preservado al máximo, tan es así que no se puede habilitar a un secretario instructor para que sustituya al juez durante el desahogo de alguna prueba, ni tampoco para que lo supla en caso de ausencia por periodo vacacional o incapacidad médica, ya que un juez únicamente puede ser sustituido por otro juez.⁴⁹⁴

Inclusive, es importante destacar la interrelación que también guarda el secretario en los procedimientos colectivos, pues no intervienen de la misma forma. No es factible que dirijan el desahogo de una diligencia de recuento en un procedimiento especial colectivo de titularidad, ya que tal diligencia debe realizarse por el juez de la causa; tampoco pueden intervenir con el mismo carácter para recepcionar y desahogar

⁴⁹⁴ Vid., Declaratoria para el inicio de la observancia de las nuevas reglas de la Carrera Judicial y Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que reglamenta la Carrera Judicial. Disponible en: <https://www.cjf.gob.mx/resources/practicas/declaratoria-31052022.pdf>. Recuperado el 13 de abril de 2022. El texto que regula el tema relativo, por su importancia se reproduce: "Artículo 176. Ausencia temporal de Juezas y Jueces de Distrito Especializados en Materia Laboral. Las Juezas y Jueces de Distrito Especializados en Materia de Trabajo de los Tribunales Laborales Federales serán sustituidos en sus ausencias temporales menores a quince días, incluyendo vacaciones o algún otro motivo extraordinario, en la conducción de audiencias o dictado de sentencias, de la siguiente manera:

I. Por Juezas y Jueces de Distrito Especializados en Materia de Trabajo que se encuentren pendientes de adscripción. Al hacer la designación se deberá cuidar que no se presenten potenciales conflictos de interés relativos a la revisión de las resoluciones;

II. En caso de no ser posible lo previsto en la fracción anterior, por Juezas y Jueces de Distrito Especializados en Materia de Trabajo de su misma adscripción, y

III. Si lo dispuesto en la fracción anterior no es factible, serán sustituidas o sustituidos por una Jueza o Juez de Distrito Especializado en Materia de Trabajo de otra adscripción.

En todos los supuestos, para evitar el traslado físico, se podrá hacer uso de medios de comunicación remota, salvo cuando sea necesario.

Cuando las ausencias temporales de una Jueza o Juez de Distrito Especializado en Materia de Trabajo fueren superiores a quince días, el Pleno, en atención a la opinión que previamente le proporcione la Secretaría Ejecutiva de Adscripción, designará a quien deba suplirla o suplirlo de entre las listas de personas servidoras públicas habilitadas para desempeñar funciones jurisdiccionales en materia de trabajo, conforme lo establecido en el artículo 86, fracción XXI de la Ley Orgánica.

Las Secretarías y los Secretarios adscritos a los Tribunales Laborales Federales, podrán suplir a la Jueza o al Juez de su adscripción durante sus ausencias temporales y periodos vacacionales únicamente en las actuaciones de trámite. En ningún caso podrán suplirlas o suplirlos en la conducción de las audiencias que se celebren dentro de un procedimiento laboral y en el dictado de la sentencia correspondiente.

Las y los Titulares deberán informar de esta medida a la Comisión, a la brevedad posible, a fin de que se tome conocimiento de la designación del secretario o secretaria, o bien sean autorizados para los casos de ausencias temporales mayores a quince días."

la prueba de recuento en un incidente de inexistencia de la huelga, ya que dicha actuación corresponde exclusivamente al juez.⁴⁹⁵

Inicialmente, en el “Programa de Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral” se señaló que estos funcionarios debían mantener una capacitación y selección especialmente diseñada para sus actividades legales. También se concibió, como se explicó, que debían tener un mayor sueldo tabular en comparación con otros secretarios de juzgado o de tribunal colegiado, debido al alto grado de responsabilidad que implica el desarrollo de su función, pues por sí pueden dictar acuerdos y medidas

⁴⁹⁵ El texto de la LFT es el siguiente: “Artículo 931.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. Se deroga.

II. a IV. ...

V. El ofrecimiento de la prueba de recuento debe hacerse en el escrito de solicitud de la inexistencia de la huelga contemplado en la fracción I del artículo 930 de esta Ley, al que se acompañará el listado con los nombres de los trabajadores que serán consultados, para que se le corra traslado con éste a la parte contraria;

VI. La contraparte de quien solicitó la inexistencia de la huelga, al momento de hacer sus manifestaciones sobre las causales de inexistencia, exhibirá en la audiencia de calificación de la huelga el listado con los nombres de los trabajadores que en su opinión tienen derecho a participar en el recuento. La audiencia de calificación de la huelga será diferida en términos de fracción IV del artículo 930 de esta Ley, a fin de preparar y desahogar la prueba de recuento mediante voto personal, libre, directo y secreto;

VII. En caso de que los listados de trabajadores ofrecidos por las partes y de los elementos recabados se advierta que existe coincidencia en los mismos o de que las partes convengan en elaborar uno sólo, el Tribunal lo tomará para que sirva de padrón. En caso de existir diferencias sobre los listados, se dará vista a las partes en la audiencia de calificación de la huelga para que hagan las objeciones al listado presentado por su contraria, en cuyo caso se abrirá un incidente en el que las partes deberán ofrecer y rendir las pruebas relacionadas con sus objeciones, que se sustanciará en las setenta y dos horas siguientes. Una vez desahogadas las pruebas ofrecidas por las partes, el Juez elaborará el padrón que servirá para el recuento;

VIII. Dentro de los cinco días siguientes el Tribunal señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse el recuento de los trabajadores, el cual deberá llevarse a cabo dentro de un plazo no mayor a diez días; este plazo podrá prorrogarse por un período igual en caso de que a juicio del Tribunal exista imposibilidad material de realizar el recuento dentro de dicho plazo. La consulta a los trabajadores se realizará mediante voto personal, libre, directo y secreto, ante la presencia del juez o la de los funcionarios que éste designe;

IX. El desahogo de la prueba se efectuará el día y hora ordenado, en el lugar o lugares señalados por el Tribunal. Se iniciará con la presencia de las partes que asistan y, previo al ingreso de los trabajadores, el juez o los funcionarios que se designen instalarán la o las mamparas necesarias para el cruce de las boletas en secreto y la urna o urnas transparentes para su depósito, verificando que se encuentran vacías y sin leyenda alguna. Acto seguido, previa identificación, con documento oficial, se procederá al ingreso de los trabajadores con derecho a voto y se dotará a cada uno con su boleta para ejercerlo;

X. A efecto de asegurar la secrecía del voto, no deberá aparecer en las boletas ni en el listado señal o dato que permita identificar el folio de la boleta que le fue entregada al trabajador; dicha boleta contendrá dos recuadros, uno a favor de la huelga y el otro en contra de la misma. Cada trabajador deberá marcar su boleta, doblarla y depositarla en la urna, retirándose del lugar de la votación. Terminada la diligencia, el juez o los funcionarios designados procederán a practicar el escrutinio, abriendo sucesivamente las urnas, extrayendo una a una las boletas de votación y examinándolas para corroborar su autenticidad y exhibiéndolas a la vista de los representantes de las partes y observadores autorizados asistentes; las boletas no cruzadas o marcadas en más de uno de los recuadros o falsas, serán nulas;

XI. Terminado el escrutinio, el juez o los funcionarios designados procederán al recuento de votos y anunciarán en voz alta el resultado. Terminada la diligencia, se levantará acta de la misma e invitará a los representantes de las partes que deseen hacerlo, a suscribirla, y

XII. En caso de que se susciten actos de presión o intimidación en contra de los trabajadores que tiendan a violentar o impedir su libertad de voto u obstaculizar su ingreso al lugar de la diligencia, el juez o los funcionarios designados solicitarán el auxilio de la fuerza pública y proveerán lo conducente para que el recuento se realice en las condiciones que establece esta Ley y, de presumirse la existencia de algún ilícito penal deberá presentarse la denuncia de hechos ante la autoridad competente.” Disponible en: <https://www.cjf.gob.mx/resources/index/infoRelevante/2021/pdf/AcuerdoGeneral0211103.pdf>. Recuperado el: 12 de abril de 2022.

cautelares.⁴⁹⁶ Por lo trascendente de su labor se les equiparó a un “cuasi-juez”; sin embargo, esta proyección no prosperó.

Finalmente, de la experiencia de los jueces laborales ha surgido como sugerencia la posibilidad de establecer subespecialidades para los secretarios instructores a fin de profesionalizar su función de una forma más eficiente. Sugieren que se adecuen las plantillas para establecerse tres tipos de secretarios instructores: i) aquél que interviene en la fase escrita de los procedimientos laborales; ii) otro designado para auxiliar al juez durante las audiencias y dar fe pública de lo que acontece en las mismas; y, iii) que auxilie en la realización de proyectos de sentencia y ejecución de las mismas.

Esta clasificación o distinción, como se relató en un ulterior apartado, se encuentra establecida por lo menos para los secretarios que conforman los tribunales de la primera etapa; sin embargo, impera el desconocimiento de su diseño en esos términos.

Lo anterior, tal vez dependa del Manual de Estructura Orgánica de los tribunales laborales federales de asuntos individuales y colectivos, en el que no se estableció distinción de funciones entre los secretarios instructores asignados a cada tribunal.⁴⁹⁷ A pesar de ello, en la práctica cada órgano jurisdiccional ha establecido sus propias reglas de operación organizacional atendiendo a diversos factores, como son: i) número de casos que atienden, ii) la cantidad de personal con que cuenta cada órgano, iii) complejidad de los asuntos, iv) experiencia previa del personal, y v) bagaje idiosincrático.

Algunos titulares dividen las funciones de los secretarios de instrucción atendiendo a los tres rubros de subespecialidad que se ha mencionado (fase escrita, apoyo en audiencias, así como, proyección de sentencias y ejecución), mientras que otros juzgadores les confieren que realicen todas las tareas.⁴⁹⁸

Como se advierte, son varios los aspectos de distorsión de la figura de secretario de instrucción. Por ello, se debe trabajar en su solución, pues su labor implica una

⁴⁹⁶ Se les equiparó al de una plaza de “Secretario Técnico A”, la cual mantiene remuneraciones mayores a las de secretario de juzgado o de tribunal. *Vid.*, “Programa de implementación de la reforma laboral”, *op. cit.*, p. 46 y 47.

⁴⁹⁷ Manual de Organización y de puestos de los TLF de Asuntos Individuales y Colectivos (MEOP de los TLF).

⁴⁹⁸ Entrevistas que se practicaron a diversos jueces federales que formaron parte de la implementación de la 1ª etapa del nuevo sistema de justicia laboral, *op. cit.*

importante actividad al ser los auxiliares de la administración de justicia, lo que los convierte en un importante soporte al engranaje de los órganos jurisdiccionales. El apoyo directo que los secretarios de instrucción aportan a los tribunales laborales permite que los jueces puedan estar presentes en las audiencias respetando el principio de inmediación.

Resulta por demás complicado tener injerencia en la administración del personal que tienen a su cargo los jueces, pero pueden existir propuestas específicas. Así, la forma en la que se pueden reorientar los esfuerzos del personal, en este caso, la actividad del secretario instructor, radica en ejecutar una fórmula que establece varios aspectos a mejorar y mantener. El primero de esos aspectos, como se adelantó, consiste en homogenizar los tribunales de ambas etapas, a fin de que mantengan una separación de funciones dividida en: i) aquéllos que llevarán el trámite de la fase escrita de los procedimientos laborales; ii) uno designado para auxiliar al juez durante las audiencias y dar fe pública de lo que acontece en las mismas; y, iii) otros que auxilien en la realización de proyectos de sentencia y ejecución de las mismas. Establecer las reglas claras de su función que no admitan injerencias de los juzgadores que pudieran verse impactados de manera negativa en la impartición de justicia.

A lo anterior, deberá de acompañarse el incremento del número de secretarios instructores cuyas funciones son: la substanciación de la etapa escrita y supervisión de actuaría. Deberán ser contemplados una cantidad de funcionarios que pueda hacer frente a las cargas de trabajo. El cálculo debe ser replanteado en atención a un número real de asuntos que puede atender anualmente.

Otro de los elementos para fortalecer a estos funcionarios lo constituye, a modo de propuesta, la formación continua en los ámbitos de instrucción jurídica, tecnológica y cultura organizacional.⁴⁹⁹

⁴⁹⁹ Vid., Salas Villalobos, Sergio. *Introducción de la cultura organizacional para las reformas judiciales. Influencias teóricas en la región latinoamericana*, Ed. Universidad Alas Peruanas, Perú, s.a.e., p. 128-132. En esta obra se abordan temas relacionados con procesos de reformas judiciales en Latinoamérica y tendencias organizacionales para su buen cause de implementación.

Colmados tales aspectos, también debe ponerse especial atención en reforzar otros factores que trascienden en la manera en que esos funcionarios se desenvuelven en la impartición de justicia. En forma de propuesta, esos elementos son:

- a) Reglas de selección y adscripción. Deben de establecerse concursos transparentes y periódicos en la selección de los secretarios de instrucción, para contar con los mejores perfiles, a la par de que se permita mantener reservas de servidores públicos que puedan adscribirse a los tribunales laborales, en caso de necesitarse;
- b) Retabulación salarial. Es indispensable para dar valor y estabilidad a esos servidores públicos con motivo de sus adscripciones y las amplias facultades que mantienen; y,
- c) Manuales de organización claros. Debe otorgarse claridad y soporte normativo a sus actividades dentro de los tribunales laborales.

Si se hace énfasis en la atención e incorporación de todos esos aspectos las ventajas podrían ser notorias e inmediatas, lo cual se verá reflejado en la debida conducción de audiencias, de esta manera se fortalece la parte oral de los procedimientos y la consecuente materialización del principio de inmediación.

IV.3. Elementos materiales y orgánicos mínimos de los tribunales laborales

La reforma constitucional y legal muestran un rostro diverso de la justicia laboral en México. Como se explicó, los procedimientos ahora se caracterizan por una división de etapas. En el primero de los aspectos, la instancia se compone de una etapa prejudicial, a cargo de organismos descentralizados creados para tal efecto; luego, para el caso de no conciliar, el juicio se instaura ante los tribunales laborales. En estos últimos se mantiene una clara distinción de las fases del procedimiento del juicio, una etapa escrita y otra oral, que resuelven el juicio. Además, eventualmente se mantiene la etapa de ejecución de las sentencias y de los convenios provenientes de los centros de conciliación.

Destaca en los conflictos jurisdiccionales la materialización de los principios del procedimiento de concentración, economía, celeridad, inmediación y oralidad, tanto para la etapa de audiencias sucesivas, preliminar y la de juicio. En tanto, que la etapa de ejecución se vincula con una actividad del juzgador, asistido de un secretario instructor en las actuaciones relacionadas.

En ambos aspectos, se visualiza la necesidad de una nueva estructura orgánica y material que deben mantener los tribunales laborales. Debe existir un diseño y ejecución, por una parte, para prevenir la existencia de servidores públicos insuficientes o innecesarios que integran cada órgano jurisdiccional y, por la otra, de la infraestructura material, equipamiento y herramientas requeridas para el desarrollo correcto del servicio público en la impartición de justicia. De ello se ocuparán los rubros siguientes.

IV.3.1. Elementos orgánicos (personal de apoyo)

A partir de la consideración del objetivo que se persigue en el nuevo sistema de justicia laboral, vinculado, como se dijo, con el efectivo acceso a la jurisdicción de trabajadores, patrones y sindicatos, a fin de materializar los derechos sociales establecidos en la Constitución y los derechos humanos laborales, el personal que integra los órganos jurisdiccionales debe ser el necesario e idóneo para desarrollar todas las actividades y facultades encomendadas a los nuevos tribunales. Esto, de acuerdo a su competencia y carga de trabajo proyectada de los casos que se presenten.

Para poder analizar de forma integral la gestión de los tribunales laborales, debe apreciarse desde dos perspectivas; la primera, si el personal con el que cuentan resulta suficiente para atender la demanda de los usuarios y, la segunda, si el destino de funciones es el adecuado para su debido funcionamiento.

Como se ha sostenido, la respuesta debe centrarse en la recurribilidad de esos tipos de asuntos, y el tipo de ciudad. Para las ciudades con gran densidad de población, como la Ciudad de México, Guadalajara, Monterrey, Guanajuato, Puebla y Villahermosa, donde la incidencia es mayor en temas de seguridad social, la respuesta debe centrarse en la necesidad de establecer juzgadores subespecializados dentro de los tribunales laborales, a fin de que uno de ellos se avoque al conocimiento de la seguridad social, y

el diverso juzgador se ocupe de los asuntos ordinarios, debiendo rotarse el conocimiento de los asuntos por cada año, como sucede en la presidencia de los tribunales colegiados. Esto permitirá que asuman de manera más expeditas sus funciones y permitan la solución ágil de los procedimientos.

En las demás ciudades, con índices de ingresos medios o bajos, es factible establecer unidades de gestiones con un solo juez (o varios numerados) a fin de que se solvente la gestión de los asuntos, tanto de seguridad social, como de tipos ordinarios.

En cuanto a la estructura fundamental, como ya se ha explicado, difiere en las dos etapas de implementación, a pesar de ello, el diverso personal de apoyo es fundamental, tales como: técnicos de videograbación, oficiales administrativos, oficiales de partes, y defensores públicos.

En este sentido, para determinar los retos y desafíos que asumirá el personal de apoyo en los tribunales laborales, se debe tomar en cuenta tres elementos fundamentales para que puedan hacer eficiente el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y abatir el rezago de los juicios que ha sido un lastre para la justicia laboral.

Los elementos a ponderar, tanto para la selección de personal auxiliar que colabora en los tribunales laborales, como para delimitar la estructura funcional de los mismos son:

- a)** La capacitación jurídica en la materia laboral, acompañada a la experiencia profesional con la que deben contar los operadores. Cada uno de los puestos en un tribunal laboral son importantes para arropar al juzgador en sus actividades, por lo que deben mantener una óptima preparación en función de sus responsabilidades;
- b)** La constante capacitación en el uso de los sistemas y herramientas tecnológicas para eficientizar su función. Con motivo de la transformación del propio derecho laboral y de su interpretación por los

tribunales se debe mantener una actividad permanente de mejoramiento de las competencias; y,

- c) Un compromiso institucional, no solamente frente al titular del órgano jurisdiccional o a la propia función judicial, sino también frente a los usuarios. Se requiere una mística especial que va más allá del trabajo ordinario, dado que se busca la dedicación continua.

En suma, el profesionalismo del cuerpo de operadores de un tribunal laboral es básico para desarrollar con éxito la función jurisdiccional de cara a la sociedad mexicana.⁵⁰⁰

La conjugación de todos esos elementos descritos, además, permite la excelencia en los perfiles seleccionados para cubrir las diferentes plazas que auxilian las actividades de los tribunales laborales, lo cual favorece el sistema pues existe rotación de personal entre órganos judiciales, ya sea por haber accedido a una categoría superior o por cambio de residencia por motivos personales.

Que el personal de apoyo cuente con los perfiles indicados, a la postre, permitirá que los juzgadores laborales puedan desarrollar de mejor forma su actuación y materializar los principios del procedimiento que ahora rigen su acción, entre ellos el de inmediación a fin de alcanzar la justicia social como objetivo del derecho social.

IV.3.2. Salas de audiencias e insumos de infraestructura necesarios

Debe tenerse en cuenta que la infraestructura, equipamiento, herramientas e insumos son necesarios para el desarrollo de la función de los tribunales laborales.

Esos recursos deben ser en proporción de los servidores públicos designados para cada órgano jurisdiccional, donde se preserven elementos de dignidad y operatividad en las actividades y funciones encomendadas. Por ello, el material de trabajo y los muebles de oficina, las computadoras, los servicios de internet, de voz y

⁵⁰⁰ Ídem, *op. cit.* p. 130-132.

datos, representan elementos indispensables para desempeñar de mejor forma la función que tienen encomendada.

Las salas de audiencia son un elemento fundamental para el desarrollo de la función jurisdiccional y la materialización del principio de inmediación. Es importante que cada juzgador mantenga una sala exclusiva para que pueda organizar de mejor forma su agenda de audiencias, sean intermedias y de juicio, las cuales se tornan básicas y fundamentales para el cumplimiento de los objetivos de la reforma.⁵⁰¹

Tal como se revisó, en una planeación inicial se consideró que 2 ó más juzgadores compartieran el uso de una sola sala a fin de optimizar recursos. Aspecto que fue ajustado para la segunda etapa de implementación, donde cada juzgador cuenta con su propia sala de audiencias.

Esas salas deben, además, contar con un servicio de internet eficiente, sistemas de registros de voz y datos en tiempo real, dispositivos de grabación digital y multicámaras que permitan dejar registro del respeto a los principios procesales y la interacción de las partes con los juzgadores.

Además, es necesario que se mantenga un mobiliario que situé a las partes en el mismo plano de igualdad, con una postura que ofrezca la posibilidad de debatir y, en su caso, de conciliar y buscar los acuerdos necesarios. También, que permita el libre desarrollo del desahogo de los medios probatorios y la visión de todos los asistentes para garantizar el principio de publicidad.

La manera en que deben diseñarse arquitectónicamente las salas atienden precisamente a la distribución de todos los factores necesarios para el buen fin del procedimiento. Resulta necesario que el juez pueda interactuar con las partes, testigos,

⁵⁰¹ En el sistema de justicia penal adversarial, el que cada juzgador cuente con su respectiva sala de audiencias continúa siendo una asignatura pendiente. En el proceso de implementación de ambos modelos– laboral y penal–, en su etapa inicial a fin de lograr un manejo óptimo de recursos no se proyectaron o previeron inmuebles con espacios que permitan una ampliación en sus instalaciones; en consecuencia, se torna difícil el ajuste o disposición de espacios físicos disponibles para incorporar salas de audiencia o incluso la adscripción de un nuevo juzgador para atender las cargas de trabajo que se incrementan. Por otra parte, el manejo de la agenda por parte de los jueces de oralidad penal continúa siendo una asignatura pendiente. Actualmente, la agenda de audiencias de los Centros de Justicia Penal Federal se encuentra con candados que impiden modificar la asignación de audiencias que realiza de manera automatizada el sistema Oraltis, también incorporado a la materia laboral, el cual es la herramienta que gestiona la asignación de audiencias.

peritos y demás personas que actúan en el proceso. Esto permite al juzgador tener un campo visual amplio a efecto de que, por una parte, pueda escuchar lo que exponen los involucrados y, por la otra, observar el lenguaje corporal para apreciar y valorar las declaraciones que se vierten en las audiencias en búsqueda de la verdad real.⁵⁰²

Obvio que todos esos esquemas deben mantener una postura racional y de austeridad que permita realmente materializar el cambio, pues sostener un apartado de justicia, incluso moderado, no es un gasto sencillo. Además, debe considerarse el presupuesto que se ha destinado para sostener la justicia laboral del sistema anterior, el cual mantiene elevados casos pendientes.

Para la previsión del mobiliario en las salas de audiencias se consideraron estándares en su equipamiento, que constan de escritorios que se encuentran posicionados uno frente al otro, en igualdad de posición ante el juez. Frente al juzgador se encuentra un lugar asignado para los testigos, absolventes o peritos que se presentan a declarar. Todo pasado en su desahogo frente a las partes presentes en la audiencia.

Asimismo, se debe contar con pantallas de televisión en las que se proyectan medios probatorios e imágenes de las partes que intervienen en el juicio, incluyendo testigos y declarantes, que son controladas por un técnico audiovisual que cuenta con equipo de audio y videograbación a efecto de que todo el desarrollo de la audiencia conste en medios que a solicitud de las partes les puede ser entregado en copia digital, con un sello en segundo plano que identifique a la parte que se le entregó el material. Esto a fin de que si se hace mal uso del mismo pueda detectarse su origen y se proceda a tomar las medidas legales correspondientes.

Para hacer énfasis en la formalidad de los procesos laborales y destacar la intervención del juez, este dirigirá las audiencias portando una toga, que permita dar una visión de serenidad y prudencia en el desahogo del debate.

⁵⁰² Vid., Toyama Miyagusuku, Jorge. El Principio de Inmediación en el Proceso Laboral. *THEMIS Revista De Derecho*, 1992 (22), 84-89. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10936>. En este artículo, además, se indican de manera breve algunos alcances de la intermediación procesal y el impacto que tiene en las sentencias.

En ese sentido, es importante señalar la trascendencia que tienen las unidades administrativas del CJF, ya que será su obligación, dentro de sus respectivos ámbitos de competencia, proporcionar y dotar a los tribunales de todos los requerimientos para el desarrollo de su función; tanto en mobiliario, como en servicios generales, además de revisar periódicamente que se encuentren satisfechas las necesidades utilitarias.

El propósito principal es la armonía de todos los recursos humanos y materiales que se dispongan. Su finalidad debe ser lograr órganos jurisdiccionales acordes con las exigencias que la sociedad reclama a la impartición de justicia, siendo una pieza clave para obtener la legitimación buscada la maximización de la inmediación procesal.

IV.4. El auxilio y fortalecimiento de la inmediación

Se debe mantener vigente y materializado el principio de inmediación, al ser el referente del acceso a la justicia, así como creer en las formas que garanticen un correcto ejercicio de la función de los jueces en la instauración y solución de los casos laborales.

La presencia del juzgador en las etapas permite asegurar la dirección correcta de la instancia, el control de las partes, la gestión judicial de los casos, obtener de primera mano la información sobre el juicio, investigar y ahondar sobre la litis de la controversia a fin de resolverlo de la mejor forma.

Existen elementos que mantienen relación con la inmediación y la actividad de los jueces, que deben ser estudiados, tales como el uso de la videoconferencia y la gestión electrónica de los casos, con la ayuda de las TICS. Esto resulta fundamental en ciertas situaciones de excepción, como ha sido este largo período de pandemia por causa del COVID-19, en donde por el riesgo de transmisión del virus, a fin de garantizar el derecho humano a la salud de jueces y personal que lo auxilia, ha sido necesario por parte del CJF establecer reglas para tramitar las audiencias por vía remota. Esto mediante la videoconferencia usando plataformas electrónicas (WEBEX), habilitando

también el uso de correo electrónico para determinados casos, como es el envío de las identificaciones en PDF de quienes intervienen en las audiencias.⁵⁰³

IV.4.1. El uso de la videoconferencia

La posibilidad de desahogar audiencias por vía remota a través de videoconferencia fue prevista por el propio legislador en la LFT. Esto con el fin de observar el principio de inmediación en el proceso laboral.

Tal idea se materializa en el último párrafo de la fracción III, del artículo 813 de dicho código laboral, al establecerse que en aquellos casos en los que el testigo radique fuera de la residencia del tribunal laboral, el desahogo de su declaración se lleve a cabo mediante exhorto ante el juez que tenga jurisdicción. Esto se realizará de manera virtual a través de medios audiovisuales que faciliten presenciar dicho desahogo remotamente, aun y cuando el testigo se encuentre en la sala de audiencias del tribunal exhortado.

Como se advierte del precepto analizado, la propia legislación laboral prevé que la intervención del tribunal laboral pueda darse a distancia por videoconferencia, sin que esto rompa el principio de inmediación, ya que se busca la agilidad del juicio. Lo indicado, evita que ese desahogo por exhorto retrase el desarrollo del juicio, ya que al videograbarse el desenvolvimiento de la audiencia queda evidencia audiovisual que forma parte de la propia audiencia de juicio ante el juez laboral que conoce del procedimiento, como si se hubiera llevado a cabo la prueba en el local del tribunal laboral, permitiendo además de que tanto el juez como las partes puedan interrogar al testigo e incluso formular incidente de tachas por parte de quien repregunta a dicho deponente.

⁵⁰³ Basta recordar que el PJF, a pocos meses de decretado el estado de emergencia en México que únicamente se permitieron el desarrollo de actividades esenciales, instauró de forma total el “Sistema de Justicia en Línea”; así como, el fortalecimiento de la FIREL con el propósito de que se continuara la impartición de justicia. Al efecto, el CJF emitió los siguientes acuerdos generales: i) AG 8/2020. Reanudó resolución de asuntos con audiencia celebrada, citados para sentencia. Solo estableció el uso de videoconferencia para sesiones de Tribunales Colegiados, e indirectamente, para asuntos de todos los órganos tramitados en línea. ii) AG 12/2020 Estableció, reguló y autorizó el uso de videoconferencia para celebración de diligencias y audiencias en expedientes jurisdiccionales en diversos casos, entre ellos, la contingencia. iii) AG 13/2020. Reanudó resolución de asuntos con audiencia celebrada, citados para sentencia, así como tramitación física y en línea de asuntos nuevos catalogados como urgentes (amplió el catálogo de asuntos a ordenes de aprehensión, embargos de cuentas bancarias, entre otros). Solo estableció el uso de videoconferencia para sesiones de Tribunales Colegiados, e indirectamente, para asuntos de todos los órganos tramitados en línea y asuntos tramitados físicamente, pero urgentes. iv) AG 21/2020. Reanudó los plazos y términos en todos los asuntos y establece el uso de videoconferencia para todos los asuntos de los órganos jurisdiccionales, conforme a las reglas allí establecidas y las diversas del AG 12/2020.

Tomando en cuenta esta situación, el CJF reguló la posibilidad de tramitar por videoconferencia las audiencias de los juicios laborales. Para ello emitió el Acuerdo General 12/2020 del Pleno, que regula la integración y trámite de expediente electrónico y el uso de videoconferencias en todos los asuntos competencia de los órganos jurisdiccionales a cargo del propio Consejo. En forma específica, se estableció, reguló y autorizó el uso de videoconferencia para la celebración de diligencias y audiencias en expedientes jurisdiccionales en diversos casos, entre ellos, la contingencia.

En dicho acuerdo se define a la videoconferencia como el “método de comunicación virtual alternativo multidireccional”, que tiene por objeto reproducir imágenes y audios en tiempo real a través de una infraestructura de telecomunicaciones, utilizando como vía las conexiones entre los diversos dispositivos dedicados a esos fines (códec de videoconferencia, computadoras, tabletas, teléfonos inteligentes, entre otros) que permite a varios usuarios mantener una conversación virtual por medio de la transmisión de video, audio y datos a través de internet.⁵⁰⁴

Además, se otorga a los titulares la posibilidad de prever la celebración de audiencias, sesiones y diligencias judiciales a través de videoconferencias en los casos que se encuentre debidamente justificado. Esto último porque así lo indique la ley, se trate de algún tema de urgencia o de emergencia, o por algún aspecto que contribuya a un mejor acceso a la justicia.⁵⁰⁵

Asimismo, el ordenamiento en cita precisa diferencias por materias. Es por ello que en materia laboral, los artículos que regulan el uso de las videoconferencias son 721, 724, 739, 739 Bis, 742 Bis, 742 Ter, 743, 744, 744 Bis, 745, 745 Bis, 745 Ter, 746, 747, 753, 824 Bis, de la LFT. En ellos, se contemplan la creación, divulgación y utilización de herramientas tecnológicas en las que se incluyan los sistemas necesarios para la consulta, comunicaciones, actuación de las partes, desarrollo de diligencias mediante

⁵⁰⁴ Artículo 2, fracción XXXIII, del Acuerdo General 12/2020, del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que regula la integración y trámite de expediente electrónico y el uso de videoconferencias en todos los asuntos competencia de los órganos jurisdiccionales a cargo del propio Consejo, aprobado en sesión extraordinaria de 8 de junio de 2020, p. 9. Disponible para su consulta: https://www.cjf.gob.mx/resources/index/inforelevante/2020/pdf/acuerdogeneral12_2020.pdf. Recuperado el 13 de abril de 2022.

⁵⁰⁵ *Ibidem*, artículo 27, pp. 16 a 19.

videoconferencias y la práctica de notificaciones electrónicas a través del uso del buzón electrónico, así como la interconexión entre las instituciones públicas.⁵⁰⁶

Al efecto, debe resaltarse que el contexto actual del uso de la videoconferencia, como herramienta para el desahogo de las audiencias, ha sido el medio primario para la práctica de las mismas. Esto atendiendo a dos factores: el primero, algunas áreas administrativas del CJF incurrieron en ciertas demoras para la entrega total de las salas de audiencia en algunas entidades federativas, por lo que se encuentran en desuso; y, el segundo, se privilegia el uso de la herramienta para evitar asistir al tribunal y contener el número de contagios que pudieran acontecer por motivo de la pandemia por SARS-COV-19.

En suma, resulta de gran importancia el empleo de las tecnologías informáticas, en especial el uso de la videoconferencia como elemento que sustente y dé vigencia al desahogo ágil y sencillo de las diversas audiencias presididas por los jueces laborales.

IV.4.2. Gestión electrónica y de predictibilidad

El uso de las tecnologías de la información juega un papel importante en la gestión de los expedientes, audiencias, ingreso de asuntos, decisiones y previsión de problemas de saturación. Todo ello hace posible acercarse al ideal de brindar un efectivo acceso a la justicia en la materia laboral.

Importa destacar que si bien ha existido el reconocimiento en la necesidad de una modernización en los sistemas judiciales en el país, el nuevo enfoque de la justicia laboral representa la oportunidad para materializar dichas ideas.

Al respecto, la propia Ley Federal del Trabajo indica la manera en que se interactúa con las tecnologías. Así, con la finalidad de lograr un cambio visible en el sistema de impartición de justicia laboral, se previó la necesidad de ver aterrizados procesos digitales en la legislación para brindar mayor certeza y obligatoriedad a su implementación.

⁵⁰⁶ Artículo 12, fracción II, del referido Acuerdo General 12/2020.

En este apartado, por ende, se abordan estas herramientas que prevé la ley, así como las pensadas para el éxito de la reforma. De forma breve se describen la totalidad de los proyectos de procesos automatizados que se consideraron necesarios en un principio, entre los cuales se encuentran los vinculados para la celebración de audiencias.

En un primer análisis, en conjunto con la creación de tribunales laborales, el sistema digital fue construido a partir de un primer análisis que nos permitiera visualizar el tránsito exitoso al nuevo modelo de justicia laboral.⁵⁰⁷ A la postre, el tema de tecnologías de la información terminó en constituir uno de los ejes transversales de la planeación del referido “*Programa de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral*”. Desde ese comienzo se ha creído firmemente que la conjugación de los elementos tecnológicos propuestos, reflejarían una respuesta de política judicial asertiva para atender los reproches del sistema de las juntas de conciliación y arbitraje.

En esencia, las TICS representan una acción fundamental para materializar los procesos de cambio en la justicia laboral, además de las medidas ya establecidas de carácter general y obligatorio de política administrativa judicial a instaurarse. En esencia, implica el dotar a los órganos jurisdiccionales laborales federales de sistemas de gestión de casos, enlazados con las agendas de las salas de audiencias, sistemas de grabación y conexiones en red a grandes bases de datos.

Indudablemente la tecnología se ha convertido en un instrumento de utilidad que ha permitido optimizar la actividad jurisdiccional. Como se ha revisado, el sistema laboral también se enfrentaría a una gran carga de trabajo, y si bien se diseñó la entrada en vigor con carga cero para los nuevos tribunales laborales, lo que implica que no habría traslado de expedientes o de juicios iniciados en las juntas de conciliación y arbitraje, lo

⁵⁰⁷ Vid., Molina Martínez, Sergio Javier, “Requerimientos tecnológicos y digitales para la transición de la reforma en materia de justicia laboral. Una propuesta para el Poder Judicial de la Federación”, en *Revista Mexicana de Justicia Orales*, año II, núm. 1, enero-junio 2019. Disponible en: <https://www.revistajusticiasorales.com.mx/requerimientos-tecnologicos-y-digitales-para-la-transicion-de-la-reforma-en-materia-de-justicia-laboral-una-propuesta-para-el-poder-judicial-de-la-federacion/>. Recuperado el 3 de marzo de 2022. Ese primer trabajo terminó por formar parte del capitulado del libro “El Nuevo Sistema de Justicia Laboral en México” publicado por editorial Porrúa y citado con anterioridad. En dicho capítulo se advirtió que la incorporación de las TICS no se había suscitado en alguna otra materia de justicia en el país como en la materia laboral, lo cual se advirtió implicaba innumerables retos por atender. La valía de este capítulo consistió en que de forma temprana se auguraron diversos riesgos de inoperancia que permitían adelantarse en la previsión necesaria.

cierto es que de acuerdo a la proyección todos los tribunales deberían de llegar a un punto en el que su índice de asuntos ameritara la creación del órgano jurisdiccional, así como su óptimo funcionamiento. Para lograr dicha finalidad, se pretendió erradicar los métodos de trabajo anticuados y lentos, brindar a los órganos jurisdiccionales de herramientas que permitieran el procesamiento y uso de la información para la toma de decisiones jurídicas, así como la dotación de los recursos de hardware y software necesarios para mejorar la calidad de los servicios jurisdiccionales.

A la fecha, existe un aumento en el empleo de los procesos automatizados para la solución de asuntos, pues el diseño y ejecución de los lenguajes artificiales contribuye a una mejor toma de decisiones. Por ello, existe la necesidad de emplear nuevas capacidades para la confección y utilización de las herramientas de búsqueda y toma de decisiones. Sin duda ese debe convertirse en la aspiración de un cambio generacional y de perspectiva en la sintonía entre la informática y el derecho.⁵⁰⁸

Y es que la inclusión tecnológica como herramienta de auxilio en las actividades gubernamentales, otorgan increíbles bondades de economía temporal, material y humana. Es primordial anticiparse y estar a la altura de las tendencias internacionales que exigen de los tribunales el uso de sistemas de gestión inteligentes, capaces no solamente de almacenar datos para reportes estadísticos, sino de automatización y agilización de tareas, control de calidad, prevención de errores y análisis de datos, que informen y faciliten la toma de decisiones en favor de la aplicación de normas.

En ese sentido, desde el punto de vista técnico, para el CJF comprendieron seis temas específicos vinculados con el diseño y articulación de esos procesos digitales de la reforma laboral.⁵⁰⁹ Esos lineamientos fueron en los temas siguientes:

⁵⁰⁸ Al respecto, véase Campuzano Gallegos, Adriana, *Inteligencia Artificial para abogados. Ya es tiempo...*, México, Thomson Reuters, 2019, pp. 219.

⁵⁰⁹ En un inicio fueron expuestos a las entidades federativas los arquetipos de recursos tecnológicos que en la Federación estaría dispuestos para el poder judicial, con el propósito de que, en su momento, se replicara a nivel local. A la fecha, la única entidad federativa de la que se tiene registro que ha implementado diversos y otros de los aquí presentados es el Estado de México, bajo la dirección del magistrado Presidente Ricardo Alfredo Sodi Cuellar y el Consejero de la Judicatura que ha liderado los esfuerzos en dicho territorio, Luis Gerardo de la Peña Gutierrez. Algunos de los sistemas de gestión tecnológicos que ha implementado son: sistema de seguimiento, certificación de sus procesos jurisdiccionales ISO 9001:2015. *Vid.*, “*Poder Judicial Mexiquense, el primero del país en certificar procesos laborales*”, 29 de junio de 2021. Disponible en: <https://www.pjedomex.gob.mx/vista/noticia/2021/06/29/333>. Recuperado el 13 de abril de 2022.

- a) Interconexión entre los centros de conciliación (federal o locales) y los tribunales laborales (del PJF o de los estados del país), así como con diversas instituciones, como la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y Administradoras de Fondos para el Retiro;
- b) Ajuste de los sistemas de gestión y seguimientos de expedientes a las nuevas etapas que conformarán los procedimientos. Para ese efecto, se creó el *Sistema Integral de Seguimiento de Expedientes* (SISE-LABORAL);
- c) Regular los medios de notificación y planeación digital en las rutas de los actuarios, que incluye los medios de comunicación procesales, así como el correcto desahogo de pruebas o medios de perfeccionamiento;
- d) Calculadora de prestaciones materia de condena en sentencia;
- e) Creación de una medición de prospectivas a partir del análisis automatizado de grandes bases de datos;
- f) Cuaderno digital de trabajo.

A continuación, se relata el contenido de cada una de esas herramientas y el destino que ha seguido el curso de acciones implementadas por el Consejo, para analizar el estado de ejecución en el que se encuentran y estar en posibilidad de valorar su efectividad en el renovado modelo de justicia, lo cual nos permitirá concluir su pertinencia para la aplicación del principio de inmediación.

a) Interconexión institucional

Existe una interconexión entre los centros de conciliación y los tribunales laborales, así como con diversas instituciones como el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Comisión Nacional Bancaria y de Valores. De manera inédita, en el nuevo sistema de justicia

laboral participan diversos entes públicos relacionados con la administración pública y los poderes judiciales.

Debe recordarse que desde la propia LFT se establece que todas las autoridades de justicia laboral, como el tribunal o las autoridades conciliadoras del orden federal y local, deberán estar enlazadas a través de una plataforma electrónica.⁵¹⁰

En los asuntos individuales, en la referida legislación se tiene previsto que las partes, en una primera etapa, acudan a la instancia conciliatoria prejudicial y, de no llegar a un acuerdo conciliatorio, concurren a los tribunales laborales. De actualizarse este supuesto genérico, la información deberá ser compartida en forma electrónica, sobre todo aquella que materialice el derecho de acceso a la justicia en esas dos grandes fases de la nueva concepción del modelo.⁵¹¹ Como ejemplos de este supuesto, se tiene las constancias de no conciliación, domicilios, y algunos otros datos básicos para fundamentar temas exclusivamente procesales.

Otro ejemplo se presenta en el procedimiento de huelga, en el cual no se pretende que las partes tengan la obligación de agotar la conciliación prejudicial, aunque se mantendrán actuaciones conjuntas entre los tribunales laborales y el Centro Federal, o centros estatales, en la etapa de prehuelga.⁵¹²

⁵¹⁰ En la referida LFT, en los artículos transitorios se indica: “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.”

⁵¹¹ En el artículo 684-C de la LFT, relativo al procedimiento de conciliación prejudicial, en su fracción IV, se dispone, entre otras cuestiones, que la información aportada por las partes en dicho proceso no podrá comunicarse a autoridad alguna, con excepción de la “constancia de no conciliación” y en su caso el convenio de conciliación que se celebre, en cuyo supuesto el centro de conciliación deberá remitir en forma electrónica al tribunal laboral que corresponda, los documentos referidos, mismos que deberán contener nombres y domicilios aportados por las partes, acompañado de las constancias de notificación de las citaciones y buzones electrónicos asignados. Asimismo, se establece que el tratamiento de los datos proporcionados por los interesados estará sujeto a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, así como a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

⁵¹² En la referida LFT se indica lo siguiente: “Artículo 921 Bis. Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la que sea presentado el emplazamiento a huelga, el Tribunal o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo 920 de esta Ley, notificarán al Centro de Conciliación competente para que intervenga durante el período de prehuelga a fin de avenir a las partes; éste tendrá facultad de citarlas dentro del período de prehuelga para negociar y celebrar pláticas conciliatorias. Para este propósito, podrán asignar conciliadores ante el Tribunal.”

En consecuencia, para la impartición de la justicia laboral resulta necesario el enlace electrónico para la conectividad y transmisión de datos entre los órganos jurisdiccionales laborales y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

En ese sentido, el PJJF requiere la implementación de un sistema automatizado que, en una misma plataforma, permita la intercomunicación digital entre los tribunales laborales, que sea compatible entre los poderes e instituciones mencionadas.

Al efecto, el PJJF ha puesto gran esmero en lograr la interconexión, debiendo reconocer que dichos trabajos se han realizado a la par de enfrentar a una pandemia y sus consecuentes repercusiones económicas, de abastecimiento de recursos materiales, así como de recursos humanos.

Así se ha comenzado con la creación de la plataforma electrónica que permitirá la conectividad. Sin embargo, a la fecha no se ha establecido la interconexión de la que se trata, ya que aún se encuentra pendiente de elaborar el lenguaje de programación que permitirá enlazar los sistemas creados de manera separada, tanto en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social,⁵¹³ como en el Consejo de la Judicatura Federal.

Respecto a las otras instituciones con quienes debe existir interconexión de sistemas, se tiene que la LFT otorga a los tribunales laborales amplias facultades investigadoras durante todo el procedimiento. En específico, tratándose de la etapa de ejecución de sentencia el artículo 966, establece la posibilidad de solicitar información de cuentas bancarias. En ese sentido, en relación al procedimiento de embargo, se dispone que el tribunal podrá hacer uso del *Sistema de Atención a Requerimientos de Información de Autoridad* o del instrumento que para tales efectos implemente la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV), previa celebración del respectivo convenio de colaboración con dicha comisión.⁵¹⁴ Ello, con independencia de dar vista a

⁵¹³ En las reuniones sostenidas con los equipos de la STPS y del CJF (desde julio de 2019), fue comentado en diversas ocasiones que el Departamento de Trabajo de EUA destinaría millones de dólares para la construcción del programa que albergaría la gestión del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a través de la consultora IMPAQ Internacional. Esta empresa es una consultoría que en su página web ofrece soluciones para planificar, desarrollar, administrar, implementar y mejorar los programas y políticas públicas en diversos temas. La plataforma del centro se le denominó Sistema Nacional de Conciliación Laboral (SINACOL). Este sistema propone una opción amigable de presentar diversas solicitudes en línea ante el CFCRL. Al respecto, *vid.*, <https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx/solicitudes/create-public?solicitud=1>

⁵¹⁴ El sistema se le denomina Sistema de Atención de Requerimientos de Autoridad, de siglas SIARA, mediante el cual las autoridades notifican a la Comisión, a través de medios electrónicos, los Requerimientos y oficios de seguimiento. Disponible para

las autoridades hacendarias, así como al Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores u homólogos.

Por lo que hace al IMSS e INFONAVIT, se tiene que el 11 de junio de 2021 fueron celebrados los convenios correspondientes que permiten el acceso directo de operadores jurídicos de los tribunales laborales a sus sistemas domésticos.⁵¹⁵

Asimismo, en relación a la plataforma electrónica que concede el acceso a la información de la CNBV, el 22 noviembre de 2017, el CJF celebró con vigencia indefinida, un convenio de interconexión para los órganos jurisdiccionales del PJJ; por lo anterior, únicamente se concretaron acciones por parte de la UIRMJL para que fuera implementado para los tribunales laborales federales.

No obstante esos esfuerzos, permanecen áreas de oportunidad de cara a la segunda y tercer etapa, que exigen mejoras notables para contar con un circuito de conectividad entre autoridades.⁵¹⁶

El ánimo no es de ninguna manera minimizar las acciones realizadas, sino por el contrario, construir una visión real que permita el mejoramiento y desbloqueo de los obstáculos detectados. Solamente con ello se logrará materializar la justicia social.

En el mismo sentido, algunos de los trabajos con la STPS para establecer la interconexión han sido minimizados por ambos poderes de la Unión. La problemática que eso acarrea es que a un mediano plazo no se logrará la ambicionada interconexión

consulta. *Vid.*, DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL APLICABLES A LOS REQUERIMIENTOS DE INFORMACIÓN QUE FORMULEN LAS AUTORIDADES A QUE SE REFIEREN LOS ARTÍCULOS 142 DE LA LEY DE INSTITUCIONES DE CRÉDITO, 34 DE LA LEY DE AHORRO Y CRÉDITO POPULAR, 44 DE LA LEY DE UNIONES DE CRÉDITO, 69 DE LA LEY PARA REGULAR LAS ACTIVIDADES DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DE AHORRO Y PRÉSTAMO, 55 DE LA LEY DE FONDOS DE INVERSIÓN Y 73 DE LA LEY PARA REGULAR LAS INSTITUCIONES DE TECNOLOGÍA FINANCIERA. Publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 12 de febrero de 2013, última actualización el 24 de diciembre de 2021. Disponible para su consulta en: <https://www.cnbv.gob.mx/Normatividad/Disposiciones%20de%20car%C3%A1cter%20general%20aplicables%20a%20los%20requerimientos%20de%20informaci%C3%B3n%20que%20formulen%20las%20autoridades%20a%20que%20se.pdf>. Recuperado el 13 de abril de 2022.

⁵¹⁵ En ese sentido, véase Boletín 243/2021, página de internet del IMSS, Firman IMSS y Consejo de la Judicatura Federal convenio para el Sistema de Justicia Laboral. Recuperado de: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202106/243>. Sánchez Jimenez, Arturo, "Firman Infonavit e IMSS acuerdo con el CJF sobre plataformas electrónicas", La Jornada, 11 de junio de 2021. Recuperado de: <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/06/11/sociedad/firman-infonavit-e-imss-acuerdo-con-el-cjf-sobre-plataformas-electronicas/>; Rojas, Sandra, "Infonavit y Consejo de la Judicatura firman convenio en beneficio de los trabajadores", Milenio, 11 de junio de 2021. Disponible para su consulta: <https://www.milenio.com/politica/organismos/infonavit-cjf-firman-convenio-compartir-informacion>. Fecha de consulta el 28 de enero de 2022.

⁵¹⁶ Así fue manifestado por las juezas y jueces en reuniones de trabajo comenzadas en el primer trimestre del 2022, a fin de ocuparse de cuestiones comunes entre titulares, detección de problemáticas y buscar mejoras que permitan optimizar el nuevo sistema de justicia laboral que ofrece el Poder Judicial de la Federación.

de sistemas, lo cual no permite analizar si efectivamente traerá beneficios a la justicia laboral.

Por lo que hace a la realidad de condiciones de conectividad de los tribunales laborales con la CNBV, IMSS e INFONAVIT, se ha reportado por parte de los jueces laborales que los sistemas son usados regularmente; no obstante, presentan dificultades que llegan a retrasar la tramitación de los expedientes. Por ejemplo, el acceso o consulta al sistema se encuentra limitado a titulares, ya que estos son los únicos que cuentan con claves exclusivas de acceso, lo cual impide que el personal operativo auxilie en proceso. Aunado a lo anterior, en particular las plataformas del INFONAVIT y CNBV presentan largos tiempos de respuesta a las solicitudes que se realizan, que pueden ir desde 48 horas, hasta quince días.⁵¹⁷

b) Sistemas de gestión y seguimiento de expedientes

Por lo que hace al segundo de los requerimientos tecnológicos, relativo al ajuste de los sistemas de gestión y seguimiento de expedientes a las nuevas etapas que conformarán los procedimientos, debe establecerse que en un inicio se previó que dicha materia se acoplara al programa de gestión con el que ya cuenta el PJJF, denominado *Sistema Integral de Seguimiento de Expedientes*, también conocido como “SISE”.

Ese sistema busca satisfacer las necesidades y expectativas de información jurisdiccional, estadística, técnica y estratégica relevante, oportuna y confiable, tanto de las distintas áreas administrativas del CJF, como analizar y sistematizar toda la información generada por los órganos jurisdiccionales. También ese sistema administra la firma electrónica y garantiza el equilibrio y transparencia en el turno de los asuntos que ingresan a través de las oficinas de correspondencia común para conocimiento de los órganos jurisdiccionales federales, con el fin de coadyuvar al mejoramiento del servicio de impartición de justicia federal.⁵¹⁸

⁵¹⁷ Ídem.

⁵¹⁸ Vid., Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa de los órganos jurisdiccionales, en relación con la regulación del SISE. Disponible para su consulta en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5378594&fecha=15/01/2015. Recuperado el 15 de febrero de 2022.

Por su parte, en la LFT se prevé la posibilidad de emplear la firma electrónica, que será vinculada a un buzón también electrónico, convirtiéndose en el instrumento digital de acceso para la presentación de escritos y recursos en forma electrónica, así como para la consulta digital de actuaciones.⁵¹⁹

En consecuencia, se estableció que el SISE fuera modificado con la intención de que fuera incorporada la materia laboral, con características específicas en que se permitieran las siguientes utilidades:

- El uso de un buzón electrónico para que las partes realicen la consulta de expedientes;
- Generación de constancias de consulta para las partes de las constancias que integran los juicios;
- Notificaciones electrónicas;
- Concentración de datos estadísticos de expedientes laborales;
- Incorporación de rubros vinculados con la regulación, asignación y rol de las audiencias orales y en presencia del juzgador en cada una de éstas. Además, que permita darle seguimiento a la subetapa escrita, vinculada con la fijación de la *litis* y las sucesivas vistas que en el caso se presenten; y
- Registro y contenido a los aspectos cualitativos de las sentencias y demás actuaciones, que permitan evaluar, entre otros datos, los relativos a la referencia en la sentencia de algún convenio internacional relacionado a la materia; garantías empleadas para la efectividad, en su caso, de la libre contratación colectiva y libertad sindical; la representatividad de las organizaciones sindicales; y, los motivos fundamentales de la huelga y las posiciones de las partes.

⁵¹⁹ En la LFT se destaca la disposición siguiente: "Artículo 739 Ter. Las notificaciones en los procedimientos ante los Centros de Conciliación y en los juicios laborales se harán: ... IV. Por Buzón electrónico, a las partes que expresamente así lo soliciten, y que previamente hayan obtenido la Firma Electrónica."

Para lo anterior, la UIRMJL al coordinar las acciones correspondientes estableció al interior del Consejo un equipo técnico permanente con la Secretaría Ejecutiva del Pleno, la Dirección General de Gestión Judicial (DGGJ) y la Dirección General de Tecnologías de Información (DGTI), con los que trabajó en un mapeo de los procedimientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, para posteriormente establecer los campos necesarios para la gestión de expedientes por parte de los operadores jurídicos.

Derivado de esas reuniones, se tomó la decisión final de que debía crearse un sistema diferenciado al SISE, debido a la críticas que durante años ha mantenido el sistema en varios aspectos; principalmente que éste no ha sido modernizado y resulta difícil la obtención de datos reales estadísticos de asuntos.⁵²⁰ Al efecto, el diseño que se instauró fue el denominado “Sistema Integral de Gestión de Expedientes” (SIGE).⁵²¹

En la primera versión del SIGE, utilizada por los tribunales laborales de la primera y segunda etapa, ha sido objeto de diversos cambios para su mejora. Desde su arranque se reportaron números altos de incidencias. Además, que son atribuibles tanto al manejo de funcionarios públicos, como al diseño del programa de gestión.⁵²² En este rubro debe destacarse lo apremiante de atender dichos inconvenientes, ya que en una parte importante se encuentran relacionados con la etapa del desarrollo de audiencias, como se verá en el apartado respectivo.

c) Medios de notificación y planeación digital en las rutas de los actuarios

Uno de los temas más cuestionados del anterior sistema de justicia laboral lo constituye, por una parte, la dilación en la práctica de las notificaciones y, por la otra, la distorsión que existe en torno a las comunicaciones personales. Era común sobre todo

⁵²⁰ Derivado de estas profundas problemáticas, se ha informado que una de las razones por las que se decidió crear un sistema independiente del SISE, es para instaurar el SIGE primero en la parte laboral, para después incorporar las demás materias y trasladar los datos a este nuevo alojamiento.

⁵²¹ Al respecto, *vid.*, *Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona diversas disposiciones, en relación con la implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral*, publicado en el DOF, el 17 de noviembre de 2020. Establece en su artículo 174, lo siguiente: “...El SIGE es un programa automatizado de gestión de los asuntos del conocimiento de los Tribunales Laborales Federales del Poder Judicial de la Federación.” Disponible para su consulta en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5605077&fecha=17/11/2020.

⁵²² Manifestado por los jueces laborales en las reuniones de trabajo referidas correspondientes a las herramientas electrónicas de las que disponen para su función.

en el emplazamiento a juicio, los requerimientos procesales a las partes o terceros, la citación al desahogo de pruebas, las notificaciones de los laudos, o bien, los exhortos y los actos procesales vinculados con la ejecución de las sentencias, existió un cuestionamiento permanente por las notificaciones procesales.

En todos ellos, la agilidad en su práctica y los elementos objetivos y materiales de cercioramiento del lugar donde se realiza la diligencia, son fundamentales.⁵²³ Existen ejemplos claros de ese tema, al cual se hace referencia más adelante.

Vinculado con lo anterior, en la LFT se establece el empleo de buzones electrónicos en los cuales se practiquen las notificaciones de los juicios, con ciertas reglas. Para materializar esa disposición normativa, se ocupa el empleo de las herramientas de la informática para la práctica de las notificaciones a través de los referidos buzones electrónicos, los cuales deberá proporcionar al actuario la constancia de notificación una vez que el documento virtual haya sido abierto por la persona a notificar.

La LFT dispone la exigencia para los tribunales de contar con una plataforma digital, así como la asignación de un buzón electrónico en el cual podrán realizarse las notificaciones a las partes. Además, se establece la necesidad de regular una firma electrónica para la interacción digital de los litigantes y los órganos jurisdiccionales laborales.⁵²⁴

⁵²³ Actualmente, el emplazamiento al juicio laboral se regula por la jurisprudencia temática de la Segunda Sala del Alto Tribunal. Al respecto, *vid.*, “EMPLAZAMIENTO A JUICIO EN MATERIA LABORAL. NO ES OBLIGACIÓN DEL ACTUARIO NI CONSTITUYE REQUISITO DE VALIDEZ DE LA DILIGENCIA QUE ASIENTE EN LA RAZÓN RESPECTIVA, LA FORMA EN LA QUE SE CERCIORÓ DE QUE LA PERSONA CON QUIEN LA ENTENDIÓ ES MAYOR DE EDAD, NI A RECABAR LAS PRUEBAS O LOS DATOS CON LOS QUE SE CUMPLIÓ ESE REQUISITO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2012),” *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tesis 2a./J. 3/2019, tomo IX, febrero de 1999, p.121.

⁵²⁴ Las disposiciones de la LFT que regulan los aspectos tecnológicos señalan: “*Artículo 739 Bis.- Las resoluciones que se dicten en los juicios laborales deben notificarse a más tardar dentro del tercer día hábil siguiente. (...) Cuando las partes y el tercero interesado cuenten con Firma Electrónica y pretendan que los autorizados en términos del párrafo anterior, utilicen o hagan uso de ésta en su representación, deberán comunicarlo a la Autoridad Conciliadora y al órgano jurisdiccional correspondiente, señalando las limitaciones o revocación de facultades en el uso de la misma.* Artículo 739 Ter.- *Las notificaciones en los procedimientos ante los Centros de Conciliación y en los juicios laborales se harán: (...) IV. Por buzón electrónico, a las partes que expresamente así lo soliciten, y que previamente hayan obtenido la firma electrónica.* Artículo 742 Bis.- *Si las partes aceptaron que las notificaciones personales posteriores al emplazamiento a juicio se lleven a cabo mediante el buzón electrónico, éstas se harán por dicho medio, sin necesidad de remitir la orden de notificación al actuario.* Artículo 742 Ter.- *Tratándose de Dependencias u Organismos Públicos, las notificaciones posteriores al emplazamiento a Juicio, se hará al buzón electrónico asignado en términos del artículo 739 de esta Ley.* Artículo 744.- *Las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al Tribunal o mediante el Sistema Digital o Plataforma Electrónica al buzón electrónico que se haya asignado a las partes. (...)”*

El uso de las tecnologías de la información es de suma utilidad para lograr un óptimo funcionamiento de la actividad jurisdiccional. Su empleo, hace posible la reducción de tiempo y costos; además, gracias a las transmisiones en tiempo real, es factible la comprobación cierta de una actuación judicial. En ese sentido, el uso de estos avances tecnológicos permitirá realizar las notificaciones en forma segura y confiable, así como regular la labor de los actuarios judiciales con eficacia y precisión.

Es por lo anterior que la LFT prevé un sistema de notificaciones electrónicas diferenciadas por los sujetos procesales. Así, para las dependencias y organismos públicos, se establece que todas las notificaciones personales posteriores al emplazamiento sean practicadas mediante buzón electrónico. En tanto que, para el resto de los sujetos procesales, si así lo manifiestan, podrán realizarse en forma electrónica mediante su buzón y bajo reglas específicas en las cuales se emplea una plataforma digital; lo que incluye la generación de una constancia que dé certeza respecto de la práctica de una actuación específica. Esto, además de que diariamente se genere o publique un boletín impreso y electrónico.⁵²⁵

Asimismo, se prevé la existencia de un expediente electrónico y que los exhortos se practiquen en una plataforma digital.⁵²⁶ Relacionado con lo anterior, se debe crear un sistema de registro voluntario en el que se inscriban empresa, patrones o personas

⁵²⁵ En la LFT, las reglas de notificaciones por vía electrónica se regulan en los artículos 742 ter, 745 ter y 747. La disposición más representativa es la siguiente: *"Artículo 745 Ter. Las notificaciones por vía electrónica se sujetarán a las reglas siguientes: - - - I. Las partes o terceros interesados están obligados a ingresar al buzón electrónico asignado todos los días y obtener la constancia a que se refiere la fracción IV del artículo 747 de esta Ley, en un plazo máximo de dos días a partir de que el órgano jurisdiccional la hubiere enviado. - - - De no ingresar dentro de los plazos señalados al sistema electrónico establecido para tal efecto, el Tribunal tendrá por hecha la notificación. Cuando éste lo estime conveniente por la naturaleza o trascendencia del acto, podrá ordenar que la notificación a realizar se haga por conducto del actuario, quien hará constar en el expediente cualquiera de las situaciones anteriores, y - - - II. Cuando por caso fortuito, fuerza mayor o por fallas técnicas se interrumpa el sistema, haciendo imposible el envío de notificaciones dentro de los plazos establecidos en esta Ley, las partes deberán dar aviso de inmediato por cualquier otra vía al Tribunal, el cual comunicará tal circunstancia a la unidad administrativa encargada de operar el sistema. En tanto dure dicha situación, se suspenderán, por ese mismo lapso los plazos correspondientes. - - - Una vez que se haya restablecido el sistema, la unidad administrativa encargada de operar el sistema enviará un reporte al o los órganos jurisdiccionales correspondientes en el que deberá señalar la causa y el tiempo de la interrupción del sistema, para efectos del cómputo correspondiente. - - - El Tribunal deberá notificar a las partes sobre la interrupción del sistema, haciéndoles saber el tiempo de interrupción, desde su inicio hasta su restablecimiento, así como el momento en que reinicie el cómputo de los plazos correspondientes. - - - En todos los casos la notificación o constancia respectiva se agregará a los autos."*

⁵²⁶ En ese sentido, por cuanto se refiere al expediente electrónico se indica lo siguiente: *"Artículo 747. Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente: --- IV. Las realizadas por vía electrónica, se harán al buzón electrónico asignado a cada una de las partes, cuando se genere la constancia de la consulta realizada, la cual, por una parte, el órgano jurisdiccional digitalizará para el expediente electrónico y, por otra, hará una impresión que agregará al expediente impreso correspondiente como constancia de notificación."* Por su parte, la tramitación electrónica de los exhortos se regula de la forma siguiente: *"Artículo 753. --- El envío, recepción y devolución de los exhortos excepto en el caso de desahogo de prueba testimonial, se realizará vía plataforma electrónica en la que deben estar enlazadas todas las autoridades de justicia laboral ya sean el Tribunal o a la Autoridad Conciliadora del orden federal y local."*

físicas, con un buzón electrónico, en donde se les comunicará la existencia de algún procedimiento, cuyo emplazamiento no haya podido efectuarse.⁵²⁷

Por otro lado, en el mismo artículo 793 *ter* de la LFT, fracciones I y II se mantiene la forma tradicional de notificar, ya sea, de manera personal y por oficio. Para estos supuestos deberá existir en el propio sistema informático un campo que permita el diseño y recorrido de rutas de los domicilios señalados en autos, con base en la ubicación y proximidad geográfica de los domicilios de manera diaria y de forma aleatoria.⁵²⁸

Estas cuestiones válidamente pueden emplearse en las diligencias de los actuarios adscritos a los tribunales laborales, al disponerse que éstos deben contar con los sistemas electrónicos para garantizar que los procedimientos a su cargo sean ágiles y efectivos. Al efecto, se previó en la planeación el auxilio de un *software* que albergue los buzones electrónicos y las aplicaciones digitales necesarias para operar la conectividad por medios electrónicos.

En ese contexto, el SIGE en su operación, en conjunto con el Sistema de Juicio en línea del PJF, es el sistema digital que alojaría la firma y buzón electrónico, las notificaciones electrónicas a las partes y dependencias oficiales, así como la regulación y conectividad entre los actuarios, tales como la homogenización y automatización de razones actuariales.

Sobre el tema de las diligencias actuariales, existe el ejemplo de una herramienta tecnológica implementada por el Poder Judicial de Tamaulipas, denominado *Sistema Integral de Generación de Rutas, Evidencias y Monitoreo Actuarial* (SIGREMA).⁵²⁹ A través de ella se generan rutas óptimas, se monitorea la ubicación del actuario en tiempo

⁵²⁷ En el artículo 743, párrafo octavo, de la LFT, se dispone lo siguiente: “(...) Los Tribunales y los Centros de Conciliación establecerán un sistema de registro voluntario para que las empresas, patrones o personas físicas empleadoras, cuenten con un buzón electrónico al que dichas autoridades deberán comunicarles la existencia de algún procedimiento cuyo emplazamiento no pudo efectuarse. En ningún caso, el aviso que se realice sustituirá las notificaciones procesales; no obstante, deberá constar tal circunstancia en la razón del actuario. Asimismo, llevarán a cabo los acuerdos de colaboración conducentes con organismos públicos, con el fin de facilitar la localización del domicilio de las partes.”

⁵²⁸ Esa regulación se pretende realizar de la forma siguiente: “Artículo 684-D. (...) --- A efecto de que el personal encargado de realizar las notificaciones, actúe con eficiencia, eficacia e imparcialidad en el desempeño de sus funciones, la Autoridad Conciliadora definirá rutas de notificación con base en la ubicación y proximidad geográfica de los domicilios a los que deberán acudir, así como acorde con la urgencia de las notificaciones a efectuar; la asignación de las rutas se hará diariamente y de forma aleatoria.”

⁵²⁹ Para conocer detalles y su funcionamiento aplicado, vid., <http://www.pjetam.gob.mx/layout.php?seccion=Modernizacion-Actuarios> y <https://youtu.be/W8diPeWm0-I>. Recuperado el 30 de marzo de 2022.

real y se permite la generación de evidencias fotográficas, que incluyen datos de tiempo real y coordenadas de geolocalización del momento y lugar en el que se ejecuta una notificación. Herramienta que ha permitido superar en certeza y convicción, a la clásica fe actuarial, en dicha entidad federativa.

Otra de las facilidades de este sistema, es que permite monitorear y evaluar la actividad de los actuarios, pues está vinculado a una aplicación que se descarga en un dispositivo móvil que utiliza el actuario para: i) que le sean asignados los acuerdos o resoluciones a notificar, basándose en la carga de trabajo y de manera aleatoria; ii) generar la ruta óptima que debe seguir para llegar al lugar donde practicará la diligencia; iii) crear la evidencia fotográfica; y iv) reportar el resultado de su visita, para lo cual cuenta con tres opciones predeterminadas por el sistema: notificada, pospuesta y no notificada.

Una vez que el servidor público termina con las notificaciones que le fueron asignadas para ese día, regresa a la central de actuarios para generar la constancia de cada una de sus notificaciones. Así, redacta su razonamiento y automáticamente se insertan las evidencias fotográficas; posteriormente la rúbrica con su firma electrónica avanzada y se genera un documento resumen de la actuación que incluye un código *QR* con todos los datos de la notificación. Posteriormente, se envían al juzgado de origen para integrarse al expediente y ser publicadas en el tribunal electrónico en internet; sitio donde las partes podrán consultar el documento en integridad con la evidencia que prueba que el actuario actuó conforme a la ley.

Al efecto, se examinó la pertinencia utilizar el sistema descrito en los tribunales laborales federales y la viabilidad de que dicha plataforma se ajustara a los requerimientos y estándares del Poder Judicial Federal. Sin embargo, no fue hasta que se celebró el convenio con el Poder Judicial de Estado de Tamaulipas con el objeto de que se proporcionara el software correspondiente, el cual fue adaptado para realizar las notificaciones en los tribunales laborales y se cambió el nombre a Sistema para Monitoreo de Notificaciones (SIMN).⁵³⁰

⁵³⁰ Las particularidades se encuentran en el “Convenio de colaboración para compartir herramientas tecnológicas, desarrolladas por el Poder Judicial del Estado de Tamaulipas en materia de gestión judicial, civil, mercantil, oralidad mercantil y centrales de actuarios,

En la semana del 9 al 13 de agosto del 2021, la Dirección General de Servicios Generales realizó la entrega de los equipos celulares con servicio de telefonía contratado a las Administraciones Regionales y/o Administraciones de Edificio. Esto a fin de que, a su vez, los suministraran a los actuarios que integran los tribunales laborales. Por ello, con la finalidad de asesorar a los referidos servidores públicos respecto a su funcionamiento, el personal de la Dirección General de Gestión Judicial realizó visitas de formación del 15 al 20 de agosto de 2021 a los tribunales laborales federales de la primera etapa de implementación.

Con posterioridad, toda vez que el inicio de funciones de los tribunales laborales de la segunda etapa comenzó el 3 de noviembre siguiente, la DGGJ realizó nuevamente visitas de asesoramiento del 7 al 13 de noviembre de 2021 y del 1 al 4 de diciembre de 2021 a los tribunales laborales de la primera etapa, e incorporó a los de la segunda fase de implementación.

A pesar de la finalidad del referido sistema digital de seguimiento, en los tribunales laborales de la primera etapa, el órgano jurisdiccional del Estado de Zacatecas, con sede en Zacatecas, es el que tiene un mayor porcentaje de notificaciones exportadas al SIMN, con un 20.71%, de las cuales registró exitosamente en el SIGE un 60.76%. El resto de los tribunales de la primera etapa muestran un uso inferior al 5.90%, e incluso se reportaron tribunales que no usan en absoluto la herramienta.⁵³¹

Por lo que se refiere al uso en los tribunales de la segunda etapa, el primer tribunal en el Estado de Baja California, con sede en Ensenada, es el que tiene un mayor porcentaje de notificaciones exportadas al SIMN, con un 72.26%, de las cuales registró exitosamente en SIGE un 58.80%.

celebrado por los representantes del Poder Judicial del Estado de Tamaulipas y del Consejo de la Judicatura Federal", celebrado el día 15 de julio de 2020.

⁵³¹ Como se ha determinado en el informe relativo a la aplicación del sistema para monitoreo de notificaciones (SIMN), en relación a la implementación de la reforma en materia de justicia laboral en su primera y segunda etapa.

De manera diferente, 11 de los 32 órganos jurisdiccionales de la segunda etapa cuentan con un porcentaje superior al 50% de exportaciones al SIMN y un promedio de 60.58% de registros exitosos en SIGE.

Derivado de este análisis estadístico, mediante la presentación de un punto de acuerdo, la Unidad concluyó que por el corto tiempo del empleo del SIMN en su totalidad, no era posible contar con datos descriptivos, contundentes y confiables que permitan evidenciar la eficacia del mismo. Por esa razón, sugirió se realizara otra evaluación del sistema en el plazo de un año de instaurada dicha herramienta digital, a la par de que se desarrollen ciertas medidas que fomenten su uso, tales como: i) que se establezca en la normativa interna su empleo obligatorio; así como, ii) que se realicen mejoras al sistema que hagan más amigable el manejo del sistema informático.

En un dato adicional, se ha reportado por parte de la UIRMJL la poca operabilidad del sistema por parte de los operadores jurídicos del PJF. Al respecto, se ha considerado que existe temor o desconocimiento de los programas por parte los funcionarios actuarios, a pesar de las capacitaciones y acompañamiento que se ha dado al respecto.⁵³²

A pesar de la opinión técnica emitida por la Unidad, lo evidente es que el uso de dicho *software* aún no impacta en la manera en la que se está desahogando el trámite de los asuntos laborales en los tribunales de nueva creación. De hecho, existen algunas sedes que, como ya se advirtió, cuentan con retraso en el trámite de diligencias actuariales, derivado de la excesiva carga de trabajo. Las referencias prácticas y de utilidad en el manejo de dicha herramienta merecen un análisis específico para mejorarlas.

Se ha llegado a decir que esa herramienta presenta diversos problemas, principalmente por no ajustarse a las diligencias características de la materia, en particular en tres rubros: i) en la aplicación de notificaciones, ii) envío de notificaciones al celular y iii) sistema de monitoreo. Estos se particularizan en que la herramienta no

⁵³² *Ídem*, p.11.

permite que se pueda generar una sesión por día, se modifique el registro con el número de expediente del tribunal, se generen más rutas dentro de una sola sesión, la activación de las notificaciones y su geolocalización llega a tardar hasta 24 horas, no se permiten ajustes manuales, ni permite se realicen notificaciones en días inhábiles, ni fijar convocatorias e investigaciones de dependencia económica.

Asimismo, no cuenta con conectividad con el SIGE para establecer la hora correcta de notificación, tipos de notificaciones y evidencia fotográfica en un sólo archivo. Tampoco permite la visualización en el teléfono del expediente al que corresponde la notificación, ni el acuerdo que se va a notificar; así como el retorno manual de las notificaciones.⁵³³

Sería conveniente establecer los mecanismos de solución a las incidencias reportadas, así como determinar medidas para que el personal que opera la herramienta se familiarice con el sistema y pueda ser provechosa la disposición de la herramienta. Hay que recordar que en el tema de las notificaciones se mantienen aspectos que resultan fundamentales para la certeza de los casos y la legitimación social del nuevo sistema de justicia laboral.

d) Calculadora de prestaciones, herramienta digital de proyección de prospectivas para la conciliación, asistente electrónico de audiencias y Portal de Servicios en Línea del Poder Judicial de la Federación

En seguimiento a los requerimientos tecnológicos para la implementación de la reforma, ahora se enuncian cuatro de las herramientas digitales fundamentales para que se materialice con efectividad en los tribunales laborales el principio de inmediación.

En la LFT se prevé que en la parte final de la audiencia de juicio, una vez desahogadas las pruebas y cerrada la etapa de alegatos, el juzgador laboral deberá

⁵³³ De conformidad con lo manifestado por diversos jueces laborales.

emitir la sentencia en la misma diligencia; además, se prevé la obligación de contar con algún texto en forma de sentencia en el momento mismo de la audiencia.⁵³⁴

En esa tesitura, para que los juzgadores mantengan la posibilidad de resolver los nuevos procedimientos exigidos por la ley secundaria, se consideró necesario que estén auxiliados de herramientas digitales programadas a la medida de sus necesidades. Aspectos que, además, están en las tendencias de la justicia digital, que acerca la impartición de justicia a los ciudadanos.

Una de las herramientas a las que se alude, corresponde a la calculadora de prestaciones; la cual mediante fórmulas aritméticas automatizadas determina los montos y periodos materia de condena. La idea de esta herramienta de trabajo es que contenga funciones inteligentes de tal manera que, con los algoritmos debidamente enlazados, posibiliten a los jueces: i) la enunciación de prestaciones reclamadas, ii) definir montos, y iii) establecer los periodos de condena de aquellas prestaciones que fueron reclamadas. Todo ello a fin de obtener de forma ágil y eficiente cuantificaciones rápidas y precisas.

En el diseño original se previó que este instrumento se alimentara con los datos requeridos por una persona capacitada para ello. Comenzado desde el ingreso de la demanda al tribunal laboral, a fin de que en el momento en que el juzgador desee emplearla, cuente con todos los datos del expediente precargados, según las pretensiones de las partes. Esta herramienta también podría ser llenada y completada por el propio secretario instructor que auxilie a la persona juzgadora en la preparación de las audiencias.⁵³⁵

⁵³⁴ El contenido del artículo 873-J indica lo siguiente: “... Realizados que sean los alegatos de las partes, el Tribunal declarará cerrada la etapa de juicio y emitirá la sentencia en la misma audiencia, con lo que se pondrá fin al procedimiento. El texto de la resolución deberá ponerse a disposición de las partes en la misma audiencia. Solamente en casos excepcionales y que así se justifique por el cúmulo de hechos controvertidos o bien de las pruebas rendidas, el Tribunal emitirá sentencia dentro de los cinco días siguientes al de la celebración de la audiencia de juicio.”

⁵³⁵ Algunas de las ideas de este apartado están publicadas en: Molina Martínez, Sergio Javier, “Requerimientos tecnológicos y digitales para la transición de la reforma en materia de justicia laboral. Una propuesta para el Poder Judicial de la Federación”, en *Revista Mexicana de Justicia Orales*, año II, núm. 1, enero-junio 2019, consultable en: <https://www.revistajusticiasorales.com.mx/requerimientos-tecnologicos-y-digitales-para-la-transicion-de-la-reforma-en-materia-de-justicia-laboral-una-propuesta-para-el-poder-judicial-de-la-federacion/>. Recuperado el 20 de marzo de 2022.

Frente a estos escenarios, son indispensables dos acciones específicas: por una parte, establecer quienes serán los funcionarios judiciales que deben alimentar el sistema o *software*, para lo cual es necesario proporcionarles capacitación técnica y continua; y, por la otra, trabajar en el desarrollo de esa herramienta, para lo cual se debe contar con el conocimiento de los derechos sustantivos y su forma de cuantificación legal, e incluso, contractual, adicionando y actualizando los criterios de jurisprudencia que al efecto modulen y establezcan sus variantes.

La Unidad de Implementación diseñó la llamada “Calculadora electrónica de prestaciones”, en un momento previo a que entraran en funcionamiento los órganos jurisdiccionales de la primera etapa. Estableció aspectos que llevarán a la determinación de montos para despidos injustificados y prestaciones de seguridad social.

Para el primer aspecto, esta herramienta realiza las operaciones que permiten delimitar los montos de: i) indemnización por rescisión; ii) cálculo del salario integrado; y iii) prima de antigüedad. Además, de saldos insolutos de aguinaldos, vacaciones y prima vacacional. También, de manera novedosa, para efectos del juicio de amparo directo permite realizar el cálculo para determinar las garantías de la suspensión del acto reclamado.⁵³⁶

En tanto que para seguridad social puede determinar los elementos siguientes: i) salario base de cotización; ii) riesgos de trabajo; iii) pensiones por incapacidad temporal, incapacidad permanente total e indemnización global por incapacidad permanente parcial; iv) prestaciones por muerte del trabajador, como lo son pensión por viudez, por orfandad o ascendientes; y v) invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte (invalidez y vida, 1997), relacionadas con la pensión por invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada. Adicionalmente, se contempla el pago del subsidio por embarazo y del seguro de maternidad; lo que viene a ser importante para aquellos casos de despido por embarazo que se encuentran exceptuados de agotar la instancia conciliatoria,

⁵³⁶ Vid., Manual de Usuario. Calculadora electrónica de prestaciones, Dirección General de Gestión Judicial del Consejo de la Judicatura Federal.

tomando en cuenta el estado de vulnerabilidad y la necesaria protección inmediata de los derechos humanos de la persona trabajadora en estado de gravedad.

De igual forma, ligado con la calculadora de prestaciones económicas, se encontraba la proyección del diseño de una herramienta que midiera prospectivas a partir de grandes bases de datos para ayudar a las partes a alcanzar un acuerdo conciliatorio, lo que se traduce en un programa de predictibilidad.

Esta herramienta se pensó bajo la idea de que en la nueva justicia laboral se busca que los jueces asuman una verdadera conducción de los conflictos sometidos a su consideración. Además, la despresurización de los juicios que llegarán a los tribunales debe ser una constante, pues el principio de inmediación exigirá la presencia del juez en todos los casos radicados en su tribunal.

Para materializar los fines indicados, se debe considerar que entre las nuevas facultades de los jueces laborales está la de fomentar en todo momento la conciliación, como la vía privilegiada para la solución del conflicto. Su actitud conlleva a ponerse en la posición de las partes, sin que implique asentar alguna postura jurídica ni que prejuzgue sobre los casos. Es por ello, que se podrá proponer a las partes, en cualquier momento del juicio, explorar la autocomposición para celebrar acuerdos conciliatorios.

En esas facultades se deben incluir diversas herramientas para lograr la actividad conciliatoria. Esos instrumentos implican desde el conocimiento del juicio, pasando por la confidencialidad y la propuesta de solución en casos análogos, siendo esto último una de las asignaturas de más relevancia.

En efecto, resulta fundamental para el juzgador laboral tener elementos que le permita acercarse a las partes. Por tanto, una vinculación al posible resultado favorable o desfavorable de las pretensiones sobre las que existe controversia es básico, a fin de propiciar un convenio lo más apegado a las estadísticas que, en grado de predictibilidad de un asunto, puede arrojar una herramienta digital.

En su momento se determinó relevante contar con un lenguaje inteligente que ayudara a los jueces a realizar ese ejercicio de simulación virtual, en el que se hagan

predicciones con base en variables medibles de cualquier conflicto laboral; incluidas las probabilidades de los distintos modos de terminación de los juicios, sus modalidades y la duración de los procesos.

Ese instrumento digital a la fecha no se encuentra terminado ni se tienen registrados avances siquiera de su desarrollo. Esa ausencia puede contribuir al incorrecto desarrollo de la justicia laboral, si es que la saturación del sistema impide a los jueces actuar correctamente en su labor de conducción procesal y conciliadores entre las partes. De ahí que sea fundamental concretar esa herramienta digital y promover su uso.

Corresponde ahora aludir a un cuaderno digital para ir conformando la sentencia en los casos sometidos al conocimiento de las y los nuevos jueces laborales.

Como se explicó, los expedientes por despidos injustificados mantienen gran incidencia en el orden numérico y en las prestaciones reclamadas por las partes. A nivel federal, por su parte, en atención a los organismos descentralizados que son demandados, existen casos en que la *litis* se refiere a numerosas prestaciones, o bien, existe una gran variedad de pruebas y diversidad de excepciones y defensas.

Debido a la multiplicidad de cuestiones sobre las que puede existir controversia en los juicios laborales, con el fin de coadyuvar al juzgador, se considera fundamental delinear un programa que permita proyectar un borrador de sentencia integral.

Como se explicó, el nuevo sistema laboral no mantiene recurso alguno contra la sentencia de tal forma que depure la *litis*. El juicio de amparo directo, por ende, será la vía que empleen las partes para combatir las sentencias. Siempre será deseable que existan las menos concesiones de amparo por incongruencia interna y externa. Sin duda que la ayuda de la tecnología aliviará esos problemas que comúnmente están presentes en la justicia laboral.⁵³⁷

⁵³⁷ Como parte de estos trabajos de homologación y construcción de nuevos criterios, se ha promovido por parte de la Escuela Federal de Formación Judicial la puesta en marcha de un ambicioso programa académico exclusivo para titulares involucrado en la materia laboral, denominado “Conversatorio: El Nuevo Sistema de Justicia Laboral y el Juicio de Amparo”, en los que en su desarrollo se han destacado importantes intervenciones en el sentido de solicitar a los tribunales colegiados de circuito asumir roles menos

De esta forma, se consideró básico que las y los nuevos jueces contaran con un *software* similar a un cuaderno de trabajo. En esta herramienta se deberán contener todas y cada una de las prestaciones a ser analizadas, los hechos de las partes, y las pruebas con que se encuentran relacionados.

Este cuaderno digital de trabajo, además, debe encontrarse enfocado a disminuir el tiempo de estudio de los asuntos, así como de las pruebas. Se pretende convertirlo en una herramienta que dé mayor certeza en la solución de los casos sometidos a escrutinio judicial, a la vez que pretende una disminución en la tasa de amparos indirectos y directos promovidos.

Las pruebas mantienen una dinámica procesal de celeridad. Así, ahora deberán integrarse o anunciarse desde la demanda y contestación, de tal forma que al momento en que sea celebrada la audiencia preliminar, ya deberá tenerlas incorporadas a su cuaderno de trabajo.⁵³⁸

En esa labor, es básico que dicha herramienta deba ser alimentada por una persona capacitada, desde el momento en que se presente el ingreso de la demanda al tribunal laboral. Esto con el fin de que sea utilizado por el juzgador en el momento de dictar sentencia y, antes, en cada audiencia que presida.

Dicha herramienta prevista fue evolucionando hasta convertirse en un “Asistente electrónico de audiencias”, de siglas “ASEA”, en el cual, a través del llenado de campos obligatorios, despliega una guía para conducir audiencias y pone a disposición del

formalistas. *Vid.*, “Desde Puebla se fortalece el Nuevo Sistema de Justicia Laboral en México”, 18 de marzo de 2022, *Efeko 10 Noticia*, Recuperado de: <https://efeko10.com/desde-puebla-se-fortalece-el-nuevo-sistema-de-justicia-laboral-en-mexico/>. Recuperado el 28 de marzo de 2022.

⁵³⁸ El artículo 872, apartado A, fracción VI, de la LFT, establece que la demanda deberá estar firmada y señalar, entre otros requisitos, la relación de pruebas que el actor pretende se rindan en juicio, expresando el hecho o hechos que se intentan demostrar con las mismas. Además, en el *apartado B, fracción III* del mismo artículo dispone que a la demanda deberán anexarse las pruebas de que disponga el actor, acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo. En caso que no pueda aportar directamente alguna prueba que tenga por objeto demostrar los hechos en que funde su demanda, deberá señalar el lugar en que puedan obtenerse y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin. Asimismo, según lo establece el artículo 873-A, *párrafo octavo*, la parte demandada deberá ofrecer pruebas en el escrito de contestación de demanda, acompañando las copias respectivas para que se corra traslado con ellas a la parte actora. No se recibirán pruebas adicionales a menos que se refieran a hechos relacionados con la contrarréplica, siempre que se trate de aquellos que el demandado no hubiese tenido conocimiento al contestar la demanda, así como las que se ofrezcan para sustentar las objeciones hechas a las pruebas de las demás partes, o las que se refieran a la objeción de testigos. Lo anterior sin menoscabo de que se puedan ofrecer pruebas sobre hechos supervenientes.

juzgador la legislación que pudiera ocupar para que consulte rápidamente las disposiciones legales necesarias para fundamentar sus determinaciones.⁵³⁹

En la práctica, son pocos las y los jueces que emplean este sistema. Los factores son varios, entre los que destacan principalmente tres elementos: i) que debería simplificarse el uso de la aplicación, ya que reportan una gran inversión de tiempo para el llenado de los rubros que componen el sistema. Esto, debido a que no se encuentran relacionadas entre sí las herramientas electrónicas, por lo que para el uso de cada una de ellas deben vaciarse de forma separada la información respectiva; ii) carecer de los campos necesarios, tales como los apartados de pruebas de la réplica y contrarréplica; y, iii) señalan que se requiere de capacitación para el uso eficiente del sistema.⁵⁴⁰

Resulta fundamental corregir esa distorsión dado que esa herramienta es básica para que el juez pudiera atender con detalles, paciencia y prudencia el desahogo de los casos sometidos a su consideración.⁵⁴¹

Finalmente, relacionado con el tema, se encuentra para las partes una plataforma en la que se lleva la gestión electrónica del juicio. Esa herramienta fue establecida por el Consejo de la Judicatura Federal, para su uso en todas las materias de competencia federal, denominada “Portal de Servicios en Línea del Poder Judicial de la Federación”.

Dicho portal contiene todas las herramientas y recursos necesarios para presentar promociones, recibir notificaciones, tener acceso al expediente electrónico y realizar cualquier trámite judicial, como la interposición de recursos y medios de impugnación.⁵⁴² Esto ha sido de mucha utilidad para el período de pandemia, pues en el

⁵³⁹ Manual del ASEA, Dirección General de Gestión Judicial del Consejo de la Judicatura Federal.

⁵⁴⁰ De conformidad con lo manifestado por diversos jueces laborales.

⁵⁴¹ En colaboración con la Oficina para el Desarrollo de Sistemas de Procuración de Justicia del Departamento de Justicia de Estados Unidos de América (OPDAT, por sus siglas en inglés), la judicatura de la CDMX y de Puebla, así como el CJF, elaboraron las “*Guías Judiciales de Conducción de Audiencias*”, el cual consiste en un trabajo de consulta con la finalidad de contribuir a establecer técnicas para la conducción de audiencias y fortalecimiento de la oralidad. En ese sentido, *vid.*, Mansilla-Moya, Mateo, “Nicholas Durham: Guías Judiciales de Conducción de Audiencias”, *Revista abogacía*, 3 de junio de 2022. Disponible en: <https://www.revistaabogacia.com/nichciasolas-durham-guias-judiciales-de-conduccion-de-audien/>. Recuperado el 4 de junio de 2022.

⁵⁴² El CJF pretendió regular los temas relacionados con el ingreso de promociones y demandas en el ACUERDO GENERAL 12/2020, DEL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL, QUE REGULA LA INTEGRACIÓN Y TRÁMITE DE EXPEDIENTE ELECTRÓNICO Y EL USO DE VIDEOCONFERENCIAS EN TODOS LOS ASUNTOS COMPETENCIA DE LOS ÓRGANOS

propio auto de radicación de los procedimientos laborales los jueces hacen una invitación a las partes para que usen ese tipo de herramientas de gestión judicial en línea.

El éxito ha sido relativo por diversos factores, entre los que resaltan la resistencia al cambio de parte de algunos abogados litigantes que prefieren el modelo tradicional de consulta de expedientes y presentación física de las promociones y recursos, así como algunos problemas electrónicos de su diseño relativos a la imposibilidad de visualizarse algunos acuerdos o el tiempo de respuesta del sistema, lo cual genera una percepción de incertidumbre sobre el correcto trámite de los asuntos.

En suma, se tienen temas por resolver en el rubro de las tecnologías de la información. Se han dispuesto de grandes esfuerzos para su instrumentación; sin embargo, la funcionalidad de cada una de las herramientas es fundamental, pues tienen como propósito el cambio en el sistema de gestión de los casos que lleguen a los tribunales laborales.

Si no se toman acciones correctivas, cuando el sistema esté completamente funcionando en sus tres etapas se pondrá en riesgo la labor de los jueces en la búsqueda de la justicia social, dado que el volumen de los expedientes y audiencias los pueden rebasar, con la consecuente pérdida en el control de la intermediación procesal.

IV.5. Capacitación y selección

La formación y selección es un aspecto fundamental para que el sistema cumpla los objetivos fundamentales, debido a que en los operadores de los tribunales laborales

JURISDICCIONALES A CARGO DEL PROPIO CONSEJO. En su artículo 14 se dispone: "El Portal de Servicios en Línea es un sitio web a través del cual las partes, sus representantes y, según sea el caso, sus autorizados, podrán acceder electrónicamente a las OCC y a los órganos jurisdiccionales para presentar solicitudes, demandas, recursos y promociones en general, así como para acceder a los expedientes electrónicos y notificarse electrónicamente de las resoluciones judiciales que se emitan en éstos. Las promociones de las partes recibidas en el Portal recibirán el mismo tratamiento que las presentadas en formato impreso, siempre que se cumpla con las disposiciones previstas en el presente Acuerdo General. El Portal de Servicios en Línea cuenta con los módulos para presentación de demandas, solicitudes y escritos iniciales, envío de promociones y recursos, acceso y consulta de expediente electrónico, generación de notificaciones, consulta de expedientes y lista de acuerdos. Los módulos del Sistema Electrónico del PJF deberán alojarse dentro de la infraestructura de almacenamiento y procesamiento de datos propiedad del CJF. Adicionalmente, en el Portal se establecerán los vínculos necesarios para que las personas justiciables tramiten su FIREL y tengan acceso a la normativa que rige el sistema. También se podrá acceder al listado de las firmas electrónicas o certificados digitales emitidos por otros órganos del Estado con los cuales el PJF haya celebrado convenio de coordinación para el reconocimiento de certificados digitales homologados, en términos del artículo 5, párrafo segundo, del Acuerdo General Conjunto Número 1/2013."

descansa gran responsabilidad de materializar el anhelado efectivo acceso a la justicia en materia de trabajo.

Frente a ese reto, era indispensable encontrar sitios comunes que permitieran la participación de todos los sectores que conforman al país, a través de la creación de vías académicas para salvaguardar las disposiciones programáticas contenidas en la Carta Magna. Esta labor exige trabajo e incentivo para la modificación de estructuras, formas de pensamiento, y prácticas jurídicas que con el paso del tiempo han resultado poco eficientes.

El PJF asumió el reto y consideró a la capacitación como uno de los principales retos de la implementación que debían desarrollarse sin condición alguna. Desde que el texto constitucional quedó formalmente modificado, se inició con un proceso de planeación que permitiera a la sociedad mexicana acercarse de forma directa al entendimiento de la reforma laboral.⁵⁴³

Por ello, uno de los primeros trabajos que se comenzaron a conformar fue el tema de la capacitación, puesto que la formación de manera inmediata de operadores y usuarios del nuevo sistema se convertía en un tema fundamental, por lo que se ocupaba una planificación ordenada, que contara con ciertas características. Así fue como se conformó uno de los documentos base de todo el sistema de materialización de la reforma en materia de justicia laboral: el Plan Integral de Formación y Selección (PIF), el cual pretendió una capacitación universal, con sentido crítico, segmentada y ordenada de conocimientos en la nueva concepción del modelo laboral.

El primero de los temas a conformar era la universalidad del proceso de formación. Al efecto se buscaba transitar a partir de un piso común, donde los múltiples sectores de la sociedad interactuaran el uno con el otro, escuchándose y atendiendo a la experiencia que han acumulado en el tiempo.

⁵⁴³ *Vid.*, Molina Martínez. Sergio Javier (coord.) *et al.*, "Acciones de capacitación para el nuevo sistema de justicia laboral", *op. cit.* En dicha obra, diversos servidores públicos del PJF relatan de manera anecdótica los primeros trabajos de formación que se materializaron para el nuevo sistema de justicia laboral.

También se consideró como un elemento fundamental el conocimiento crítico, pues se pensó que primero los docentes debían profundizar en el conocimiento a través del análisis histórico, económico, filosófico, ético y social, para así lograr que el conocimiento fuera interiorizado y transmitido de cierto modo a todo el público a formar. De ahí que el primer eje del programa educativo se dedicó en su totalidad al análisis de estos tópicos, además de constituir temas transversales en el resto de las asignaturas.

Otro de los rasgos que caracterizó al modelo educativo que se eligió, fue que en su momento se impartiera predominantemente bajo la modalidad presencial, para llamar la atención del público en general; asimismo, que fuera un programa secuencial y evaluable, pues la excelencia en la preparación debía ser el objetivo sobre el que se lograría la legitimación del nuevo sistema que asumiría el PJF.

Presencial en el sentido de que se apostó por la transmisión del conocimiento cara a cara, es decir, los docentes se trasladarían a cada una de las instalaciones donde la ahora Escuela Federal de Formación Judicial (EFFJ) y las casas de la cultura jurídica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tuvieran presencia. Por secuencial, se entendió a que cada uno de los ejes estuvieran concatenados entre sí, lo cual permitiría al alumno un conocimiento que parte de los contextos a lo específico.

Finalmente, se concibió evaluable ya que constantemente se realizarían exámenes para evaluar el desempeño, aptitud, eficiencia y habilidad por parte de cada uno de los alumnos. Esto nos permitiría advertir el compromiso de obtener operadores jurídicos altamente capacitados.

El *PIF* fue contemplado para cubrir dos sectores. El primero, al interior del PJF bajo la línea de acción “progresivo-diferenciada”. Su finalidad descansó en distribuir el conocimiento en forma ascendente; es decir, de lo más básico hasta adquirir el conocimiento especializado a través del cual se encare el proceso de selección de los operadores jurídicos y su consecuente incorporación a los tribunales laborales.

La conformación de esa línea implicó el desarrollo de 4 ejes, que subsisten en su diseño y ejecución: i) sensibilización; ii) actualización; iii) especialización; y iv) proceso

de selección. El de sensibilización apuesta por situar al participante en los antecedentes, contextos y paradigmas que integran la reforma laboral. El de actualización proporciona un conocimiento pormenorizado sobre el contenido reformado de la LFT. El de especialización, se proyectó para que se concentra al alumnado en un mecanismo de estancias, al permanecer de tiempo completo en las instalaciones de la Escuela Judicial, lo cual finalmente no aconteció por las restricciones decretadas con motivo del estado de emergencia decretado por COVID-19. Finalmente, el cuarto eje denominado selección, encaminado a obtener mediante rigurosos procesos de selección a los operadores jurídicos del nuevo sistema de justicia laboral.

Dentro del segundo eje rector, el PJF ha bridado un esquema de “participación coordinada”, lo cual implica el acompañamiento a facultades de derecho, barras de abogados, entidades federativas, CONAGO, CONATrib, y demás organismos públicos y privados que deseen capacitarse en la reforma laboral.

De esta forma, desde el mes de julio de 2019 se comenzó con toda la línea de acción progresivo-diferenciada, que actualmente se reproduce por tercera ocasión. Esto ha representado uno de los programas educativos más exitosos en toda la historia de la Escuela de Formación Judicial, con un registro de más de 16 mil 700 personas capacitadas a lo largo y ancho del país; y, cuyo esquema se replica en los poderes judiciales de todas las entidades federativas que conforman al Estado Mexicano.

Dicha capacitación no se ha concretado únicamente a esos esfuerzos, además de la capacitación que reciben todos los funcionarios públicos del nuevo sistema en un curso de inducción, para el año 2022 se ha proyectado un despliegue de actividades académicas que seguirán fomentando la excelencia en los operadores jurídicos.

Si bien es verdad que se mantiene dicha ejecución en la capacitación y selección de personal para el PJF, debe destacarse que no han sido suficientes los esfuerzos para que el conocimiento de la reforma llegue al conocimiento de todos los interesados. Es importante que desplieguen más cursos en: i) planteamiento de acciones y la defensa; ii) conducción y desahogo de audiencias; iii) conciliación prejudicial y judicial; iv) incorporación de pruebas en audiencia; v) elementos administrativos y jurisdiccionales

de la negociación colectiva, libertad sindical y democracia de organizaciones laborales.⁵⁴⁴

Por último, para cerrar el círculo virtuoso de lograr una capacitación con éxito se requiere de la incorporación de un importante tema que ha sido dejado de lado, esto es, la difusión y publicidad de la existencia de un nuevo modelo de justicia laboral. La participación informada de todos los sectores de la población sin duda repercutirá en el beneficio de un mejor sistema de impartición de justicia.⁵⁴⁵

La trascendencia o repercusión de un ejercicio de difusión de gran alcance puede verse reflejado en grandes ventajas a mediano y largo plazo. Verbigracia, si los factores de la producción, ya sea la parte trabajadora o patronal conocen las bondades que ofrece el nuevo esquema de solución de conflictos laborales, tanto la conciliación prejudicial, como la participación activa de los jueces, mediante su presencia ineludible en las audiencias, posibilita que las partes acudan con otra disposición a los actos procesales, transformación que necesariamente se verá trasladado a la consolidación del principio de intermediación.

IV.5.1. Nuevas competencias

Los sistemas de justicia buscan a mantener un perfil idóneo del juez y la materia laboral no escapa de esa aspiración. Más cuando se tienen antecedentes de rasgos distorsionados en la vigencia y materialización de los temas sindicales, así como una deficiente ejecución del derecho fundamental de acceso a la justicia, ambos con vigencias incorrectas a lo largo de varias décadas.

⁵⁴⁴ Los tópicos que se mencionan, son los solicitados por las juezas y jueces federales laborales en las reuniones de trabajo sostenidas, sin que al momento se cuente con detalles sobre cómo la deficiencia de capacitación en dichos rubros se ha visto reflejada en la impartición de justicia, con excepción de tema de conciliación judicial, por así ser manifestado por los propios titulares y con apoyo en la estadística reportada semanalmente por la UIRMJL. A inicios de abril de 2022, de la totalidad de los 4,879 egresos reportados por los tribunales laborales de la primera y segunda etapa, únicamente 93 asuntos han sido concluidos mediante la celebración de un convenio; es decir, solo el 1.9% de los conflictos laborales se concilian en la etapa judicial. Estadística de los tribunales laborales federales, al 5 de abril de 2022, *op. cit.*

⁵⁴⁵ La Embajada de Estados Unidos, también detectó una deficiencia perjudicial en la difusión de la reforma al sistema de justicia laboral. A fin de contribuir en la mejora de información dirigida hacia el público en general, puso en marcha un programa de entrenamiento a reporteros, al que fui invitado como experto panelista para explicar en qué consiste la reforma al sistema de justicia laboral. La finalidad de este esquema radica en que la reforma sea entendida y transmitida sin distorsiones a la población mediante los diversos medios de comunicación más importantes del país. Dicho programa de entrenamiento fue carácter cerrado y las manifestaciones vertidas en él fueron realizadas *off the record*, dado que su finalidad fue meramente educativa.

Existen elementos que ayudan al entendimiento de las competencias que deben acompañar a los juzgadores, entendidas esas capacidades como las conductas observables que reflejan de forma concreta los conocimientos en los temas siguientes: i) aprendizajes particulares (saber); ii) habilidades para hacer algo (saber hacer); y iii) las actitudes o conductas para realizar lo que se tiene enfrente (saber ser). Todo ello se logra con una red conceptual amplia, que parte de una formación integral del ciudadano, por medio de enfoques, como el aprendizaje significativo.⁵⁴⁶

La competencia así entendida, desde el enfoque jurisdiccional, implica asumir los elementos que permitan al juzgador proyectar y evidenciar su capacidad de resolver un problema jurídico, dentro de un contexto específico y con una actitud de colaboración y respeto de su entorno organizacional. Por ello, las competencias nos permiten determinar lo competente o no de un profesional, de una materia determinada para resolver los problemas que surgen dentro de su desempeño profesional y decidir sobre el nivel de dominio que posee en determinadas tareas.

La judicatura ha tenido grandes transformaciones en el devenir de los tiempos. La búsqueda del anhelado perfil idóneo del juez, cada vez más ha sido un tópico recurrido de estudio. Se cuenta con un sin número de textos que profundizan en la pertinencia o búsqueda de un listado de características que hacen a un juzgador calificado para la función⁵⁴⁷; sin embargo, se debe estar consciente que los momentos históricos de una determinada sociedad cambian y, con ello, la ciencia del derecho, lo que necesariamente

⁵⁴⁶ Al respecto, *vid.*, *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*, Informe final, Proyecto Tuning. América Latina 2004-2007, Universidad de Deusto, 2007, pp. 109-131. Desde el enfoque latinoamericano se compilan y las competencias específicas y enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación en diversas materias, entre ellas, el derecho.

⁵⁴⁷ Existen varios textos al respecto. *Vid.*, Alles, Martha Alicia. “Desempeño por competencias: evaluación de 360”, 2a ed., Buenos Aires, Granica, 2008. Disponible para su consulta en: <https://edupointvirtual.com/wp-content/uploads/2020/03/Desempe%C3%B1o-por-competencias-evaluacion-de-360-2ed-Martha-Alles.pdf>. Ruiz, Alicia. También puede verse “Constitución y jurisdicción: por un compromiso del juez latinoamericano. En *Jueces para la Democracia*”. *Revista Información y Debate*. núm 41. 2001, (41). Disponible para su consulta en <http://www.juecesdemocracia.es/pdf/revJPD41.pdf>. Rodríguez, Ana Rosa. “La idoneidad gerencial del Juez. La mejora en gestión y la efectividad. En *Mesa permanente Diálogo argentino de la Universidad Nacional de Santiago del Estero y Universidad Católica de Santiago del Estero*, Argentina. Disponible para su consulta en: <https://fhu.unse.edu.ar/carreras/rcifra/c3/07rodriguez.pdf>. Jaria i Manzano, J. “Selección, perfil profesional y formación inicial de los jueces en España.” en *Revista de Educación y Derecho*, España, núm 3. 2011. Disponible para su consulta en: <https://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/view/1780/1754>. Correa Sutil, Jorge. “Acceso a la justicia y reformas judiciales en América Latina. ¿Alguna esperanza de mayor igualdad?”, en *Seminario Latinoamericano de Teoría Constitucional y Política*, Chile, 1999. Disponible para su consulta: <https://cejamericas.org/wp-content/uploads/2020/09/117Accesoalajusticiayreformasjudiciales.pdf>. Li Rosi, Ricardo. “La Educación Judicial.” Publicado en *Revista de la Asociación de Magistrados Funcionarios de la Justicia Nacional*, No. 21/22. Buenos Aires, Argentina, 1999. Disponible para su consulta en: www.gestionjudicial.com.ar/index.php/home-page/listacompleta?format=raw&task=download&fid=57. Recuperados el 2 de abril de 2022.

acarrea la actualización de las competencias, actitudes y valores que se estima deben poseer quienes desean realizar la actividad de juzgar.⁵⁴⁸

En conjunción con esas ideas, la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales (RIAEJ) en la búsqueda de la determinación del nuevo juzgador precisa que los programas curriculares de los institutos académicos judiciales deben comprender cuatro ejes de competencias que se ejemplifican con actitudes, destrezas, conocimientos y la no especialización. Dichos ejes, se complementan para conformar las competencias transversales, relacionadas con: i) competencias técnicas, ii) metodológicas, iii) sociales, y iv) participativas, que deben adquirir los juzgadores para cumplir óptimamente su función judicial.⁵⁴⁹

Cada una de las referidas competencias jurisdiccionales trasversales,⁵⁵⁰ deben ser entendidas de la manera siguiente:

a) Las competencias técnicas. Consisten en dominar las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo. Además, poseer conocimientos y habilidades para desempeñarlo con eficiencia; en esencia corresponde a la denominada idoneidad técnica jurídica y gerencial;

b) Las competencias metodológicas. Implican aplicar el conocimiento adecuado a las funciones que le corresponde desempeñar y a las imprevisiones que se presenten. En ello, deberá encontrar eficazmente vías de solución a los problemas con la capacidad de transferir experiencias a otras situaciones; en esencia, advertir una idoneidad gerencial;

c) Las competencias sociales. Se relacionan con otras personas de manera constructiva. En esto se muestra un comportamiento orientado al grupo y al

⁵⁴⁸ Vid., Vázquez M. García, Julio Cesar. "El perfil del juez", *Cuaderno de Trabajo del Instituto de la Judicatura Federal*, Serie Roja Estudios sobre la Carrera Judicial, núm. 1, 2014. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5329/1.pdf>. Recuperado el 28 de marzo de 2022. En el artículo se exponen las principales características y valores que debe poseer el juzgador moderno.

⁵⁴⁹ Vid., Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales (RIAEJ): "Nuevo paradigma curricular para la formación de jueces y juezas en Iberoamérica: Jueces y juezas: Constructores de realidades sociales", Colombia, año 2011, p. 85-86.

⁵⁵⁰ *Idem.*, p. 87 a 89.

entendimiento interpersonal, que corresponde a la denominada idoneidad físico-psicológica y ética; y

d) Las competencias participativas. Implica la disposición de intervenir proactivamente y no reactivamente en la organización de su área laboral y su entorno. Ello permitirá tener la capacidad de asumir eficazmente las responsabilidades, que se corresponde con la denominada idoneidad físico-psicológica y ética.

Para la materia laboral, existe una permanente necesidad de contar con un perfil del juzgador, que le otorgue identidad. Esta última se logrará cuando las competencias indicadas logren proveer los conocimientos, habilidades y actitudes que los jueces y juezas necesitan para ejercer su función de manera óptima. El enfoque de esas competencias por desarrollar son las siguientes:

e) Gestión de la información jurídica. Se trata del dominio y manejo eficaz de la información jurídica necesaria para cumplir con la función judicial.

f) Capacidad de análisis y síntesis. Esta se vincula con la capacidad de analizar la información jurídica con la que cuenta a fin de discriminarla, y con ello construir argumentos jurídicos.

g) Razonamiento crítico. Se refiere a la capacidad de resolver casos concretos ocupando los distintos esquemas de interpretación y argumentación del Derecho.

i) Comunicación jurídica oral y escrita. Se relaciona con las capacidades que deben tener los titulares de comunicarse eficazmente frente a las personas respecto de los cuales ejerce su función, así como con las partes y en algunos casos con los medios de comunicación social.

j) Capacidad de organización y planificación. Corresponde a la capacidad de administrar los recursos humanos, técnicos y materiales en el ejercicio de su función, así como a la aptitud de conducir las audiencias y demás actos jurisdiccionales con apego a derecho.

k) Resolución de problemas de orden jurídico. Versa sobre la capacidad que tiene el juzgador de emitir resoluciones con base en los argumentos vertidos por las partes; así como la aptitud de fundar eficazmente y conforme a derecho las resoluciones que realiza.

l) Toma de decisiones de índole jurídica. Se relaciona con la capacidad de tomar decisiones razonadas y asertivas considerando el sistema jurídico, así como las circunstancias de hecho vertidas por las partes.

m) Trabajo en equipo e interdisciplinario. Alude a la capacidad de trabajar pares, con colaboradores, y demás sujetos que se vinculen con la función judicial. Así también, se refiere a la aptitud de colaborar conjuntamente en proyectos en los que intervengan profesionales de disciplinas distintas al Derecho.

n) Manejo emocional. Trata sobre la capacidad de mantener una actitud prudente y responsable ante las diversas circunstancias a las que se puede enfrentar en el ejercicio de su función.

o) Compromiso ético. Se considera como la capacidad que tiene el titular de actuar conforme a los principios, valores y virtudes que impone la función judicial, así como a la aptitud de conducirse con excelencia ética en todos los círculos en lo que se desenvuelva.

p) Aprendizaje autónomo. Se refiere a la capacidad de adquirir nuevos saberes con responsabilidad, exhaustividad, apertura y humildad.

Todos esos elementos son los que contribuyen a una formación integral para el juzgador laboral, pues el cambio que se pretende implica competencias para la óptima solución de los casos presentados, con amplia legitimación, frente a la sociedad y con un espíritu de colaboración constante con el personal jurisdiccional de apoyo. De ello se debe ocupar la conformación del juzgador laboral, con la firme intención de alcanzar la excelencia de los operadores jurídicos.

Frente a esas finalidades en la conformación de los operadores, se tiene la realidad imperante de las y los jueces laborales de la primer y la segunda etapa de implementación de la reforma laboral. A inicios del año 2022, la Escuela Federal de Formación Judicial practicó un cuestionario de Detección de Necesidades de Capacitación Jurisdiccional en Materia de Justicia Laboral (DNC-2022), a funcionarios públicos que pertenecen a las 21 entidades federativas y a la Ciudad de México que integran las dos primeras etapas de implementación de la reforma en materia de justicia laboral.⁵⁵¹

Al efecto, se contó con la participación de 66 titulares de los tribunales laborales federales, 102 personas secretarias de instrucción, 58 personas actuarias y 213 personas oficiales judiciales. Esto comprendió el 95% de todos los funcionarios contratados para las dos primeras etapas de implementación.

Entre los resultados arrojados por este diagnóstico, se detectaron importantes necesidades de capacitación en temas diversos. En ellos se pueden advertir claras áreas de oportunidad para fortalecer y conformar competencias de los operadores jurídicos que integran las dos primeras etapas, a la luz de los requerimientos anunciados.

a) Juezas y jueces. Opinaron que deben formalizarse programas académicos que aborden los siguientes contenidos generales: i) conducción de audiencias (87.86%); ii) técnicas de oralidad (86.37%); iii) razonamiento probatorio (81.82%); iv) perspectiva de género en la labor judicial (74.24%), y v) derechos humanos e interpretación, así como argumentación jurídica (68.19%).

Del mismo modo, externaron que resulta fundamental la realización de programas de instrucción que contemplen los siguientes contenidos específicos: i) seguridad social (89.40%); ii) conflictos individuales de seguridad social (89.39%); iii) ejecución de sentencias y convenios (81.82%); iv) AFORES (81.82%), y v) procedimientos especiales y paraprocesales (78.79%).

⁵⁵¹ *Vid.*, Cuestionario de Detección de Necesidades de Capacitación Jurisdiccional en Materia de Justicia Laboral (DNC-2022), Programa Anual de Capacitación Jurisdiccional, enero 2022, Escuela Federal de Formación Judicial, documento inédito.

Además de lo explicado, existe un dato que realmente resulta revelador: en el espacio que se abrió para que pudieran sugerir algún tema, indicaron que resultaba “muy necesario” que se les pudiera otorgar capacitación en: i) plataforma SIGE; ii) capacitación en audiencias; iii) SIMN y calculadoras; iv) clasificación, integración y responsabilidades administrativas en el manejo de expedientes, y v) elaboración de acuerdos, autos y sentencias. Temas relacionados con la gestión digital de asuntos, así como elementos administrativos, que en su conjunto son fundamentales para materializar el principio de inmediación con éxito.

b) Personas secretarías de instrucción. En los datos de la encuesta se tienen también aspectos reveladores. Señalan que es “muy necesario” que se lleven a cabo programas académicos que aborden los siguientes contenidos generales: i) razonamiento probatorio (79.42%); ii) técnicas de oralidad (79.41%); iii) conducción de audiencias (77.45%); iv) interpretación y argumentación jurídica (68.63%), y v) redacción judicial y sistemas informáticos de gestión (65.69%).

También aluden que de forma específica los planes deben priorizar los temas de: i) seguridad social (81.37%); ii) conflictos individuales de seguridad social (80.38%); iii) AFORES (76.47%); iv) bloque de constitucionalidad en materia laboral (68.62%), y v) ejecución de sentencias y convenios (67.65%).

c) Personas actuarias. Estos funcionarios opinaron que es “muy necesario” que se lleven a cabo programas académicos que aborden los siguientes contenidos generales: i) redacción jurídica (72.41%); ii) razonamiento probatorio (70.69%); iii) conducción de audiencias (68.97%); iv) sistemas informáticos de gestión (67.24%), y v) perspectiva de género en la labor judicial, perspectiva interseccional en la labor judicial, y desarrollo y uso del precedente judicial (65.52%).

d) Los oficiales judiciales. Estos servidores públicos expresaron la necesidad de recibir formación en: i) razonamiento probatorio (77.46%); ii) interpretación y argumentación jurídica y conducción de audiencias (76.06%); iii) redacción jurídica (75.12%); iv) técnicas de oralidad (72.77%); y v) desarrollo y uso del precedente judicial (70.89%).

Las cifras y temas que refieren el personal de apoyo necesario de capacitación resulta significativo y demostrativo de que existe una área de oportunidad en las nuevas competencias que necesitan ser reforzados por la EFFJ. Desde luego que no resulta de menor importancia lo mencionados por las y los jueces laborales quienes buscan encontrar las herramientas que les permita materializar de mejor forma el sistema de oralidad y su contraparte en el principio del procedimiento relacionado con la intermediación; ambos presentes en las audiencias respectivas.

La actualidad se encuentra en un punto intermedio en el que los funcionarios del nuevo sistema se encuentran perfeccionando las diversas competencias que les exige el nuevo trámite de los juicios laborales y que la justicia social les demanda. El estudio debe permanecer entre los funcionarios como una constante que les brinde los elementos actualizados para obtener la excelencia en la función jurisdiccional, a partir de la conformación de las diversas competencias que en la región latinoamericana se han decantado. Se está a tiempo de hacer los ajustes, pues de lo contrario tal vez podría ser demasiado tarde, con el consecuente perjuicio que ello pueda ocasionar al proceso de transición del sistema de justicia laboral.

IV.5.2. Convocatorias universales y abiertas

Uno de los aspectos más innovadores del nuevo sistema de justicia laboral en México es la necesidad de que todos los operadores jurídicos sean seleccionados mediante concursos abiertos. Esto le permite dar legitimidad social a la designación de las y los nuevos juzgadores frente a la sociedad.

Al efecto, en el artículo Décimo Quinto transitorio de la LFT se establece que 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 se garantizará el derecho de participar en igualdad de oportunidades al personal de las juntas de conciliación y arbitraje.⁵⁵²

⁵⁵² En el diálogo sostenido entre el PJF y la STPS, en el marco de la conformación del proyecto de iniciativa de reforma de la LFT, se consensó que debía garantizarse al personal de las juntas de conciliación y arbitraje igualdad de oportunidades para acceder a

Las actividades del proceso de selección al interior del PJF han mantenido por objetivo el dar certeza a la sociedad a través de la creación de candados que eliminen prácticas perniciosas. Se vislumbraron desde un inicio jueces y al resto de operadores jurídicos altamente comprometidos con su entorno, sabedores de las realidades a las que se enfrentarán, las cuales no pueden analizarse únicamente alrededor de un ordenamiento jurídico.

Al efecto, deberán forjar su criterio a fin de que puedan hacer uso de las variadas herramientas que les son proporcionadas. Con ello, el operador jurídico tendrá en mente que la escucha activa, vía el principio de inmediación, le otorgará la sensibilidad para alcanzar la justicia social. Los resultados han dado muestra de la valía de esa búsqueda de operadores en un sistema abierto de selección.

Hasta ahora, de los 90 jueces vencedores de los dos concursos celebrados para designar a las juezas y jueces de distrito especializados en materia de trabajo, correspondientes a la primera y segunda etapa se cuenta con que 72 de ellos laboraban para algún órgano jurisdiccional perteneciente al Poder Judicial de la Federación, ya sea juzgado de distrito, tribunal de circuito, Suprema Corte de Justicia de la Nación o área administrativa del CJF. En tanto que 18 provienen de ámbitos ajenos al PJF, como son: la academia, despachos o bufetes jurídicos y de las propias juntas de conciliación y arbitraje.⁵⁵³

De los 195 secretarios de instrucción vencedores de los procesos de selección, se tienen 81 del primer concurso y 114 correspondientes al segundo concurso de selección. En su composición por origen, se tiene que 103 vencedores pertenecen al PJF y 92 vencedores son externos.

Se considera que esa diversidad de orígenes contribuye a fortalecer el principio de inmediación. Es indudable que esa conformación nos permite cerrar el círculo de

los cargos en las instituciones y tribunales laborales de nueva creación. Dicho consenso originó el siguiente texto: “*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.*”

⁵⁵³ Información obtenida de la consulta realizada a la Escuela Federal de Formación Judicial, comunicación personal, febrero 2022.

elementos virtuosos que influyen en la materialización de esta máxima de la oralidad. En ellos se advierte que no existe una experiencia que pueda ser traída al modelo actual; la nueva justicia laboral mantiene identidad propia y merece ser moldeada con un sentido crítico y plural de todos los operadores.

De esta manera se han establecido los retos y elementos de riesgo para el nuevo modelo de justicia laboral en México y la forma en que debe ser resuelta en estas etapas tempranas de entrada en vigor. En ello se centró este capítulo.

Como se ha mencionado, se presentan importantes retos que de no atenderse en tiempo impedirán la correcta materialización del principio considerado pilar del nuevo procedimiento laboral; el de inmediación. Se ha establecido a lo largo del análisis que el aspecto más apremiante a resolver se relaciona con la urgente necesidad de ajustar las plantillas diseñadas para conformar los tribunales laborales.

De manera específica debe hacerse énfasis en la estructura diferenciada entre tribunales de diversas ciudades, con una composición social y por tipo de industria bien definida, así como en la falta de previsión de establecer una subespecialización en razón del tipo de procedimiento atendiendo a su materia y etapa, como lo es la seguridad social y, eventualmente, en la ejecución de sentencias. Asimismo, debe resolverse la planeación insuficiente de personal vinculado al número verdadero de ingresos por sede o ciudad. Dichos inconvenientes pueden jugar un papel adverso en la instrumentación del nuevo modelo, que puede alejar a los justiciables de contar con tribunales que enmienden los lastres que dejó el sistema tripartito, vigente por varias décadas.

De manera paralela, se advierten elementos por resolver en temas relacionados principalmente con los recursos materiales y tecnológicos suficientes y adecuados, si bien se califican como secundarios debido a la principal problemática, adquieren gran relevancia para la concreción y consolidación del principio de inmediación.

Con el objeto de sortear las anteriores complicaciones advertidas que constituyen un obstáculo para la cabal implementación y eventual desempeño del sistema de justicia laboral, se fueron estableciendo sugerencias de medidas correctivas,

legales y materiales. Todas ellas obedecen a las circunstancias especiales que cada elemento analizado presenta.

Los resultados están a la vista. Las experiencias que se han presentado durante la implementación de las dos primeras etapas pueden ser de utilidad para que en la última etapa se transite a la uniformidad funcional de los tribunales laborales estableciendo un modelo tipo que se acerque a la excelencia. Todo ello, puede ser replicado por el fuero local, el cual se convierte en el siguiente reto por vencer, dada la diversidad de regiones y realidades dentro de nuestro país.

CONCLUSIONES

PRIMERO. En los estudios de derecho laboral resulta fundamental que se parta de la sistematización que aporta el derecho social. Esta rama del derecho, que otorga claridad y certeza a nuestro objeto de estudio, permite conducir a un correcto y completo conocimiento de los cambios que caracteriza a los fenómenos sociales y económicos. De esta manera, podemos asimilar al derecho del trabajo como un derecho vivo, por implicar una disciplina en constante evolución al pretender juzgar los valores y principios básicos de la sociedad, de un Estado moderno, que centra a la dignidad humana en su objeto, tanto de los trabajadores, empleadores y sindicatos.

SEGUNDO. La justicia social debe convertirse en la finalidad que guíe las acciones de los operadores jurídicos. Esa justicia, como la finalidad última en las fuentes del derecho laboral, se encuentra dirigida a la conformación del trabajo digno o decente, dispuesto constitucional y legalmente. En forma complementaria, los organismos internacionales y aquellos de tipo multilateral, a través de los criterios evolutivos que emiten se convierten en el referente de las decisiones judiciales y la base de los elementos básicos de las relaciones de trabajo, en la cuales debe encontrarse como guía la referida justicia social.

TERCERO. El escenario político, social y económico de nuestro país, durante y posterior a la Revolución Mexicana, estuvo marcado por su vinculación con el sector obrero. La conformación sindicalista posterior, aprovechó las coyunturas políticas y sociales para fortalecer, en algunos sectores plenamente identificados, su relación corporativa con el Estado mexicano y una posterior actividad especulativa y simuladora de los valores y principios de la democracia y libertad sindical. Aspectos nocivos que, además, fueron tolerados por décadas por el poder público, resultando favorecidos algunos líderes sindicales, empleadores y políticos. Las anomalías indicadas se manifestaron igualmente en el acceso a la justicia laboral, ya que por la conformación y estructura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se favoreció la falta de independencia y autonomía para resolver los juicios individuales y colectivos sometidos a su competencia.

CUARTO. La evolución del derecho laboral en nuestro país mantiene una vinculación con diversas etapas de ascenso de ideologías políticas, cierto auge económico, pero también con crisis sociales. Esto produjo, por una parte, importantes aportes en la confirmación y destino de esa rama del derecho social; por otra parte, también ocasionó complejidades funcionales y de legitimación democrática. En este último aspecto, se produjeron importantes trastocamientos en las estructuras básicas de la justicia social, lo que contribuyó a elevar los niveles de pobreza y marginación de cientos de trabajadores, así como niveles salariales bajos, flexibilización laboral, precarización en las prestaciones laborales y el fomento de los contratos colectivos de protección.

QUINTO. Las reformas constitucional y legal de 2017 y 2019, respectivamente, mantienen la esperanza de transformar estructuralmente el derecho laboral en nuestra nación, en dos derechos fundamentales: de tipo colectivo, mediante la revalorización de la libre sindicación y la libertad contractual colectiva del trabajo. Y el diverso de acceso efectivo a la impartición de justicia, con la transformación del procedimiento laboral; donde ahora coexiste una etapa prejudicial y obligatoria, y nuevas reglas para los juicios que se ventilaran ante tribunales laborales, incorporados a los poderes judiciales locales y de la federación. Esta nueva conformación de la realidad laboral en México responde a los anhelos históricos que reclamaban un cambio radical, así como la visión internacional que señalaba a nuestro país por mantener prácticas laborales que no respondían al desarrollo y evolución de los derechos humanos internacionales.

SEXTO. El nuevo procedimiento laboral debe ser ejecutado por juzgadores con pensamiento crítico, basado en las estructuras hermenéuticas que otorgan los principios jurídicos, lo que asegura la conformación de posturas y decisiones por encima de los formalismos innecesarios. Con ello se mantiene una guía que solventa las decisiones frente a la sociedad y sus necesidades, basado en una primacía de la realidad. Eso debe ser la base del derecho humano de acceso efectivo a la impartición de justicia laboral. Para mantenerlo siempre vigente, además, debe aglutinar varios principios del procedimiento que le permitan una mejor construcción jurídica de sus sentencias, basado

en la escucha activa, raciocinio y análisis directo de los medios de prueba y las alegaciones de las partes, mediante el ejercicio de la inmediación procesal.

SÉPTIMO. La inmediación del procedimiento permitirá fortalecer la legitimidad de la justicia laboral del país, así como el derecho colectivo de trabajo. Es necesario garantizar que los jueces mantengan, con firmeza y determinación, la conducción procesal de los casos, con responsabilidad social y prudencia en sus decisiones. Tal dirección descansa en la presencia personal con las partes, al frente de sus conductas procesales, en la apreciación directa de las pruebas dentro de los casos laborales, y en el ejercicio racional que permitirá a las personas jugadoras convertirse en los agentes del cambio social y, a la vez, referentes para otras materias jurídicas.

OCTAVO. Existen factores que pueden distorsionar la reforma laboral. Algunos de ellos se basan en un incorrecto entendimiento del valor que el cambio mantiene en la transformación del desarrollo nacional. Uno de los más preocupantes se relaciona con la imposibilidad de materializar el principio de inmediación en los procedimientos. Los riesgos se encuentran en: la falta de sintonía procesal con la actividad que desarrollan los centros de conciliación; la proyección numérica de los casos que eventualmente llegarán a los tribunales laborales; la imprecisa intervención y modulación que se tenga en la actividad de los secretarios de instrucción; y la falta de capacitación y sensibilidad en la concepción y aplicación del derecho social.

NOVENO. Con el objetivo de atenuar los riesgos en la materialización del principio de inmediación procesal, se debe asumir el compromiso histórico de convertir a la reforma laboral en el factor del cambio social, de la cohesión económica y estabilidad productiva del país. Para ello, es fundamental la infraestructura y equipamiento, correcta armonización de los sistemas de gestión digital, capacitación de los colaboradores jurisdiccionales, y la determinación en la especialización de las personas juzgadoras. Con esos elementos, es posible atenuar los posibles riesgos que prevalecen en la implementación de la reforma al sistema de justicia laboral.

DÉCIMO. La valía de los nuevos juzgadores debe sustentarse en cualidades inherentes a su perfil y vocación que los convierta en operadores sensibles socialmente,

conciliadores y detonadores de la responsabilidad de materializar la justicia social. Para ello, deben mantener características vinculadas con la ética y el profesionalismo para conducir el proceso. A fin de lograr esos objetivos se debe mantener la formación en sus competencias, destrezas, conocimientos jurídicos y gerenciales que les permitan asumir los retos tecnológicos, hermenéuticos, sociales y de participación social que requiere el trascendente cambio en el sistema laboral en México. Por ello, el perfil de las personas juzgadoras debe implicar un razonamiento crítico, herramientas de comunicación oral y escrita, capacidad de organización y planeación, trabajo en equipo y, sobre todo, en la toma de decisiones.

FUENTES DE CONSULTA

BIBLIOGRAFÍA

ABRAMOVICH, Víctor y COURTIS Christian, “Apuntes sobre la exigibilidad judicial de los derechos sociales”, en *Derechos sociales. Instrucciones de uso*, México, Fontamara, 2006.

—, “Hacia la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales. Estándares internacionales y criterios de aplicación ante los tribunales locales”, en *La aplicación de los tratados sobre derechos humanos por los tribunales locales*, Argentina, Editores del Puerto, 1997.

—, *Los derechos sociales como derechos exigibles*, Madrid, Trotta, 2002.

ABRAHAMSON, Harold I., *Mediation representation. Advocating as a problema-solver*, Wolters Kluwer, Third Edition, Aspen Coursebook Series.

AGUILAR CAMÍN, Héctor y LORENZO MEYER, *A la sombra de la Revolución Mexicana*, 3ª ed., México, Cal y Arena. 1990.

ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, “La contratación colectiva, clave de una verdadera reforma laboral” en BOUZAS ORTIZ, Alfonso (coord.), *Propuestas para una reforma laboral democrática*, México, UNAM, Grupo parlamentario del PRD, Cámara de Diputados, Congreso de la Unión, LX Legislatura, 2007. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2505/7.pdf>

—, “Una inesperada e histórica reforma laboral en México”, DÍAZ MIRÓN ÁLVAREZ, Luis Manuel et al., *Reforma al artículo 123 constitucional*, México, Tirant Lo Blanch, 2017.

—, et al, *Ley Federal del Trabajo. Reforma 2019 comentada*, México, Porrúa, 2019

ALCOCEBA GIL, Juan Manuel, *Esquemas del derecho procesal laboral*, 4 ed., tomo IV, Valencia, España, Tirant lo Blanch, 2018.

ALEXY, Robert, “Una defensa de la fórmula de Radbruch”, en VIGO, Rodolfo L., (coord.) *La injusticia extrema no es derecho*, México, Fontamara, 2008.

—, *Teoría de los derechos fundamentales*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1993.

ALISTE SANTOS, Tomás Javier, *La motivación de las resoluciones judiciales*, Madrid, Marcial Pons, 2011. <https://www.marcialpons.es/media/pdf/9788491232841.pdf>.

ALLES, Martha Alicia. “Desempeño por competencias: evaluación de 360”, 2a ed., Buenos Aires, Granica, 2008. <https://edupointvirtual.com/wp-content/uploads/2020/03/Desempe%C3%B1o-por-competencias-evaluacion-de-360-2ed-Martha-Alles.pdf>.

- ANAYA MERCHANT, Luis, *La gran depresión y México 1926-1933, Economía, institucionalización, impacto social*, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México, 2015. <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/56/la-gran-depresion-y-mexico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ARANGO RIVADENEIRA, Rodolfo, "Derechos sociales", en FABRA ZAMORA, Jorge Luis y RODRÍGUEZ BLANCO, Verónica, *Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho*, volumen dos, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2015. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3796/27.pdf>
- ATIENZA RODRÍGUEZ, Manuel, "Razonamiento jurídico", en FABRA ZAMORA, Jorge Luis y RODRÍGUEZ BLANCO, Verónica, *Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho*, volumen dos, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2015. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3796/19.pdf>
- , "La dogmática jurídica como tecno-praxis", en CARBONELL SÁNCHEZ, Miguel et al. (coords.) *Estado constitucional, derechos humanos, justicia y vida universitaria, Estudios en homenaje a Jorge Carpizo. Estado constitucional*, tomo IV, volumen 1, UNAM, Instituto de Investigaciones, 2015. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3825/10.pdf>
- AVANTE JUÁREZ, Rafael Adrián, *Reforma laboral*, México, FCE, 2017.
- AYALA ESCORZA, María del Carmen (coord.) *Juicios orales en el sistema jurídico mexicano*, México, Editorial Flores, 2016.
- BARBA GARCÍA, Héctor, "Objetivos del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos", en BOUZAS ORTIZ, José Alfonso (coord.), *Propuestas para una reforma laboral democrática*, México, UNAM, Grupo parlamentario del PRD, Cámara de Diputados, Congreso de la Unión, LX Legislatura, 2007. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2505/8.pdf>
- , "La contratación colectiva en México", en BOUZAS ORTIZ, José Alfonso (coord.), *La reforma laboral que necesitamos ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?*, México, UNAM, STUNAM, STAH, STERM, SNTM, UNT, FAT, Fundación Fredrich Ebert, 2004.
- BASTIDA FREIJEDO, Francisco José, "¿Son los derechos sociales derechos fundamentales? Por una concepción normativa de la fundamentalidad de los derechos", en *Estudios sobre la Constitución Española homenaje al profesor Jordi Solé Tura*, España, Congreso de los Diputados, 2008.
- , "¿Son los derechos sociales derechos fundamentales? Por una concepción normativa de la fundamentalidad de los derechos", en Alexy, Robert, *Derechos sociales y ponderación*, 2009.
- BECCHI, Paolo, *El principio de la dignidad humana*, México, Fontamara, 2012.

- BELMONT LUGO, José Luis y PARRA GARCÍA, María de Lourdes, *Derecho humano a la seguridad social*, México, CNDH, 2017. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5169/1.pdf>.
- BENSUSÁN, Graciela y ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, “El régimen del trabajo asalariado”, en DE LA GARZA, Enrique, et al, (coords.), *Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo*, México, Miguel Ángel Porrúa, 2000.
- , y MIDDLEBROOK, Kevin J., *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*, México, UAM, FLACSO, CLACSO, 2013. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/coediciones/20130708125012/SindicatosypoliticaenMexico.pdf>.
- , *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*, Ginebra, OIT, Instituto Internacional de Estudios Laborales, 2007. https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/2414/efectividadlegislacionlaboral_bensusan.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- BERARDI, Franco “Bifo”, *Almas al trabajo. Alienación, extrañamiento, autonomía*, Enclave de libros, Madrid, 2016.
- , *El umbral. Crónicas y meditaciones*, Buenos Aires, Tinta Limón, Colección Nociones Comunes, 2020.
- BERNAL PULIDO, Carlos, *El derecho de los derechos. Escritos sobre la aplicación de los derechos fundamentales*, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, 2005.
- BIDART, Campos Germán, et al, *La aplicación de los tratados sobre derechos humanos por los tribunales locales*, Centro de Estudios legales y sociales, Argentina, Editores del Puerto, 1997.
- BIRGIN, Haydée y GHERARDI, Natalia (coords.) *La garantía de acceso a la justicia: aportes empíricos y conceptuales*, Colección “Género, Derecho y Justicia”, núm. 6, Corte Interamericana de Derechos Humanos. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/28920.pdf>
- BONORINO RAMÍREZ, Pablo, “El derecho como interpretación. La teoría Dworkiniana del Derecho”, en FABRA ZAMORA, Jorge Luis y NÚÑEZ VAQUERO, Álvaro (coords.) *Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho*, volumen uno, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2015. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3875/11.pdf>
- BOTERO-BERNAL, Andrés, “El positivismo jurídico en la historia: las escuelas del positivismo jurídico en el siglo XIX y primera mitad del siglo XX”, en FABRA ZAMORA, Jorge Luis y NÚÑEZ VAQUERO, Álvaro (coords.) *Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho*, volumen uno, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2015. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3875/6.pdf>

- BOUZAS ORTIZ, José Alfonso y GAITÁN RIVEROS, María Mercedes, “Contratos Colectivos de Protección”, en BOUZAS ORTIZ, José Alfonso, Democracia sindical, México, Instituto de Investigaciones Económicas/UNAM, UAM, AFL-CIO, FAT, 2001.
- , *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*, México, IURE editores, 2007.
- BOWERMAN, Bruce L. et.al., “*Pronósticos, series de tiempo y regresión. Un enfoque aplicado*”, Cengage Learning, México 2009.
- CABALLERO JUÁREZ, José Antonio, *El debido proceso, Una aproximación desde la jurisprudencia latinoamericana*. México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2014.
- CALVILLO BARRAGÁN, Stephanie, *La portabilidad de los derechos pensionarios. Desafíos y propuestas para la Seguridad Social mexicana*, Tirant lo Blanch, México, 2021.
- CAMPUZANO GALLEGOS, Adriana, *Inteligencia Artificial para abogados. Ya es tiempo...*, México, Thomson Reuters, 2019.
- CAMPUZANO, Jaime Allier, *La interpretación pro operario de las reformas laborales*, México, Porrúa, 2018.
- CARBONELL SÁNCHEZ, Miguel, “Globalización y derecho: siete tesis”, en DÍAZ MÜLLER, Luis Teodoro (coord.) *Globalización y derechos humanos*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1086/3.pdf>.
- , “Breves reflexiones sobre los derechos sociales”, en *Memorias del Seminario Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, México, Secretaría de Relaciones Exteriores, Comisión Europea, 2005. <http://www.corteidh.or.cr/tablas/27131.pdf>.
- , *Los juicios orales en México*, 4a. ed. México, Porrúa, 2012.
- CÁRCOVA, Carlos María, *Las teorías jurídicas post positivistas*, 2a. ed., Abeledo Perrot, Argentina, 2009.
- CÁRDENAS GRACIA, Jaime Fernando, *El modelo jurídico del neoliberalismo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Editorial Flores, 2016. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4334/3.pdf>.
- CARPIZO, Jorge, *La Constitución mexicana de 1917*, México, UNAM, 1982. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3841-la-constitucion-mexicana-de-1917>.

- CARRETERO MORALES, Emiliano, “La necesidad de cambios en los modelos de solución de conflictos. Las ventajas de los MASC”, en SOLETO MUÑOZ, Helena (dir.), CARRETERO MORALES Emiliano y RUIZ LÓPEZ, Cristina (coords.), *Mediación y resolución de conflictos, técnicas y ámbitos*, 3ª. ed., Madrid, Tecnos, 2017.
- CARRILLO PRIETO, Ignacio, *Introducción al Derecho Mexicano. Derecho de la seguridad social*, México, UNAM, 1981.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/315/3.pdf>
- CASTAÑO GARCÍA, José Ignacio, *Tratado sobre conciliación*, Colombia, Leyer, 2004.
- CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Introducción a los derechos fundamentales del trabajo*, México, Porrúa, 2003.
- CHIONG ARAUZ, Flavio, *Los principios procesales en el sistema oral civil*, Primer Jornada de Derecho Procesal Civil, “Dr. Roberto Ortiz Urbina in Memoriam” mayo 2006.
- CIANCIARDO Juan, “Argumentos, principios y razonabilidad. Entre la irracionalidad y la racionalidad”, en CIANCIARDO, Juan et. al, *Filosofía práctica y derecho*. Estudios sobre teoría jurídica contemporánea a partir de las ideas de Carlos Ignacio Massini Correas, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2016.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4281/35.pdf>
- CIUDAD REYNAUD, Adolfo, *La justicia laboral en América Central, Panamá y República Dominicana*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2011.
- COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, *El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. Estudio de los Estándares fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*, OEA/Ser.L/V/II.129, Doc. 4, 7 septiembre 2007.
<http://www.cidh.org/pdf%20files/ACCESO%20A%20LA%20JUSTICIA%20DESC.pdf>.
- COMTE, Augusto, *La filosofía positiva*, México, Porrúa, 10a. ed., 2016.
- COSÍO VILLEGAS, Daniel, *La crisis de México*. México, Gobierno del Distrito Federal, 2002.
- COSSÍO DÍAZ, José Ramón, “Problemas para la Exigibilidad de los Derechos Sociales en México”, en FIX-ZAMUDIO, Héctor y VALADÉS, Diego (coords.) *Formación y Perspectivas del Estado en México*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Colegio Nacional, Serie Estudios Jurídicos, núm.164, agosto de 2010.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2873/8.pdf>.
- CRUZ PARCERO, Juan Antonio “Los derechos sociales como técnica de protección jurídica”, en *Derechos sociales y derechos de las minorías*, CARBONELL, Miguel,

- et al. (comps.), 2a ed., México, Porrúa-UNAM, 2001.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1658/5.pdf>.
- DÁVALOS, José, "Reforma laboral antidemocrática", en CARBONELL SÁNCHEZ, Miguel, et. al. (coords) 2015, *Estado constitucional, derechos humanos, justicia y vida universitaria. Estudios en homenaje a Jorge Carpizo*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Tomo IV, vol. 1.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3825/24.pdf>.
- , "reformas al artículo 123 hasta 2014", en: Dávalos, José, *El constituyente laboral*. Colección INEHRM, Secretaría de Gobernación, Secretaría de Cultura, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2016.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/19.pdf>.
- , *El constituyente laboral*, Colección INEHRM, Secretaría de Gobernación, Secretaría de Cultura, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/1.pdf>.
- DE BUEN L. Néstor, *Derecho del Trabajo*, 5a. ed., Porrúa, México, 1984.
- DE BUEN UNNA, Carlos, *Los contratos colectivos de trabajo de protección patronal en México*, Friedrich-Ebert-Stiftung, México, 2011, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/08467.pdf>.
- DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, 10a. ed. México, Porrúa, 1985.
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, *Ascenso y crisis del Estado social autoritario*, El Colegio de México, México, 1988.
- DE LA ROSA GARCÍA, Haydée, "Etapas del juicio oral mercantil y civil", en *Oralidad civil-mercantil: audiencia preliminar y audiencia de juicio*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Justicia y Derecho, 2013.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5689/6.pdf>.
- DELEUZE, Gilles, *La filosofía crítica de Kant*, 4a. ed. Cátedra, Madrid, 2011.
- DELGADO MOYA, Rubén, *El derecho social del presente*, México, Porrúa, 1997.
- DÍAZ REVORIO, Francisco Javier, *Fundamentos actuales para una teoría de la Constitución*, Colección IECEQ, Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2018.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5384/6.pdf>.
- DÍAZ, Clemente A., *Instituciones de Derecho Laboral*, parte general, tomo I, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1968.

- DRUMMER FISHER, Roger, *International mediation: A working guide*, New York, International Peace Academy, 1978.
- DUSSEL, Enrique, *14 Tesis de ética. Hacia la esencia del pensamiento crítico*, México, Trotta, 2016, pp. 38-39.
- DWORKIN, Ronald Myles, *Los derechos en serio*, España, Ariel, 2012.
- , *El imperio de la justicia. De la teoría general del derecho, de las decisiones e interpretaciones de los jueces y de la integridad política y legal como clave de la teoría y práctica*, Gedisa, Barcelona, 2008.
- , *Justicia para erizos*, México, Fondo de Cultura Económica, 2014.
- , *Los derechos en serio*, edición en español, traducido por Marta Guastavino, Ariel, Madrid, 2012.
- ESQUIVEL PÉREZ, Javier, *Kelsen y Ross, formalismo y realismo en la teoría del derecho*, México, UNAM, 1980. <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/12719>.
- FAIRÉN GUILLÉN, Víctor, *Problemas actuales de derecho procesal. La defensa, la unificación, la complejidad*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1992. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/486/3.pdf>.
- FERNÁNDEZ ROZAS, José Carlos, “Los procesos de unificación internacional del derecho privado: técnicas jurídicas y valoración de resultados”, en GARCÍA COLLANTES, J.M, (ed.) Seminario organizado por el Consejo General del Notariado en la UIMP, Madrid, Civitas, 1999. https://eprints.ucm.es/id/eprint/9311/1/LOS_PROCESOS_DE_UNIFICACION_DE_L_DERECHO_PRIVADO.pdf.
- FERRAJOLI, Luigi, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, 5 ed. Madrid, Trotta.
- , *Derecho y razón. Teoría del garantismo penal*, 8a ed., Trotta, Madrid, 2006.
- , “Estado social y Estado de Derecho”, en ABRAMOVICH V. et al. (comps.), *Derechos sociales. Instrucciones de uso*, México, Fontamara, 2006.
- FERRER MAC GREGOR, Eduardo, *La justiciabilidad de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales en el sistema interamericano de derechos humanos*, UNAM-IIJ-CNDH, México, 2017. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/CESIDH-Justiciabilidad-Derechos-SIDH.pdf>.
- FISHER, Roger y URY, William, *Getting to yes. Negotiating agreement without giving in*, Penguin Books, 2011.

- FIX-FIERRO, Héctor, “El acceso a la justicia en México. Una reflexión multidisciplinaria”, en VALADÉS, Diego y GUTIÉRREZ RIVAS, Rodrigo (coords.) *Justicia. Memoria del IV Congreso Nacional de Derecho Constitucional*, Tomo I, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/92/8.pdf>.
- FIX-ZAMUDIO, Héctor y OVALLE FAVELA, José, *Derecho procesal*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1991.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/283/3.pdf>.
- y VALENCIA CARMONA, Salvador, *Derecho Constitucional Mexicano Comparado*, 9a. ed., Porrúa, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2017.
- , “Aproximación al estudio de la oralidad procesal, en especial en materia penal”, en FERRER MAC-GREGOR y RAMÍREZ, Said Alberto (coords.), *Juicios orales. La reforma judicial en Iberoamérica. Homenaje al Maestro Cipriano Gómez Lara*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal, 2013.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3330/18.pdf>
- FLORES SALGADO, Lucerito Ludmila, *Temas actuales de los derechos humanos última generación*, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Editores piso 15, 2015.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4304/13.pdf>.
- FOLGUEIRO, Hernán L., “Principio de intermediación: hacia una fundamentación epistemológica”, en *Lecciones y Ensayos*, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Departamento de Publicaciones, Universidad de Buenos Aires, Argentina, 1998-1999. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/lecciones-ensayos/article/view/34652/31624>.
- FORTSON, Kyle H. et. al., “New Independent Mexico Labor Expert Board publishes interim report on the UMSCA Trade Agreement Implementation Act” en Centro de información sobre empresas y derechos humanos. <https://www.business-humanrights.org/es/%C3%BAltimas-noticias/e-independent-mexico-labor-expert-board-interim-report-section-734-of-the-united-states-mexico-canada-agreement-implementation-act-pl-116-113/>.
- FRANCO GONZÁLEZ SALAS, José Fernando, *La reforma constitucional en materia de justicia laboral*, Cuadernos de Gobernabilidad y Fiscalización, Cuaderno 17, México, UNAM, Facultad de Contaduría y Administración, 2018.
- GARAVITO ELÍAS, Rosa Albina y OLGUÍN MONROY, Juan, “La caída del salario real y el agotamiento del modelo económico. El caso de México”, en BOUZAS ORTIZ, José Alfonso (coord.) *Las nuevas condiciones del trabajo en el contexto de la globalización económica*, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, 2015.
http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/iiec-unam/20170531050423/pdf_1406.pdf.

- GARCÍA AÑÓN, José, “Derechos sociales e igualdad”, en ABRAMOVICH V. *et al.* (comps.), *Derechos sociales. Instrucciones de uso*, México, Fontamara, 2006.
- GARCIADIEGO, Javier y KUNTZ Sandra, “La Revolución Mexicana”, en *Nueva Historia Mínima de México*, México, El Colegio de México, 2000.
- GARCÍA PINO, Gonzalo y CONTRERAS VÁSQUEZ, Pablo, “El derecho a la tutela judicial y al debido proceso en la jurisprudencia del tribunal constitucional chileno”, *Estudios constitucionales*, vol.11, núm.2, 2013. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002013000200007.
- GARCÍA URRUTIA M., Manuel, “Obstáculos a la contratación colectiva”, en BOUZAS ORTIZ, José Alfonso, *Democracia sindical*, México, Instituto de Investigaciones Económicas/UNAM, UAM, AFL-CIO, FAT, 2001.
- GARCÍA VIÑA, Jordi, *Derecho sindical*. Cuestiones actuales en España, 2ª ed. revisada y actualizada, Juruá Editorial, 2014.
- GARMENDIA ARIGÓN, Mario, “Las renovadas funciones y contenidos de la negociación colectiva”, en MONEREO PÉREZ, José Luis (director), *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada*, Colección Trabajo y Seguridad Social, Editorial Comares, 2011.
- GIL ALBURQUERQUE, Román “Concepto y técnica de la mediación en el conflicto laboral”, en SOTELO MUÑOZ, Helena (dir); CARRETERO MORALES, Emiliano y RUIZ LÓPEZ, Cristina (coords.), *Mediación y resolución de conflictos, técnicas y ámbitos*, 3a. ed., Madrid, Tecnos, 2017.
- GOLDFLUS, Sandra, “La tutela jurídica de la libertad sindical (ámbitos nacional e internacional)”, en MONEREO PÉREZ, José Luis (director), *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada*, Colección Trabajo y Seguridad Social, Editorial Comares, 2011.
- GÓMEZ DE SILVA CANO, Jorge J., *El derecho agrario mexicano y la Constitución de 1917*, INEHRM, Secretaría de Gobernación, Secretaría de Cultura, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4452/19.pdf>.
- GÓMEZ MOLINA, José Luis, “La función del juzgador y su impacto social, Reforma Judicial”, *Revista Mexicana de Justicia*, enero-junio de 2003. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/reforma-judicial/issue/view/401>.
- GOMEZ PERALTA Damiron, Manuel, *La revolución laboral*, México, Plaza y Valdés, 1996.

- GONZÁLEZ MARÍN, Nuria, *Sistemas jurídicos contemporáneos*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2012. <https://bibliotecavirtualceug.files.wordpress.com/2017/06/sistemas-juridicos-nuria-gonzalez.pdf>.
- , *Emergencia Sanitaria por Covid-19: Reflexiones desde el derecho (II)*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2020. https://archivos.juridicas.unam.mx/www/site/publicaciones/152Emergencia_sanitaria_por_COVID_19_reflexiones_desde_el_derecho_II.pdf.
- GONZÁLEZ MORENO, Beatriz, *El Estado social. Naturaleza jurídica y estructura de los derechos sociales*, Madrid, Civitas, 2002.
- GONZÁLEZ OROPEZA, Manuel y DEL ROSARIO RODRÍGUEZ, Marcos, “El papel del juez en el acceso a la justicia y a la tutela efectiva de los derechos sociales y difusos”, en *La justicia electoral mexicana en el foro internacional*. El TEPJF en la Comisión de Venecia, Tomo I, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2015. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5018/13.pdf>.
- GONZALEZ SALAS, José Fernando F., “La capacitación en la reforma en materia de justicia laboral”, en MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, (coord.) et al., *Acciones de capacitación para el nuevo sistema de justicia laboral*, México, Tirant lo Blanch, 2021.
- GRIMSON, Alejandro, *Cultura y Neoliberalismo*, Buenos Aires, CLACSO, 2007. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20100919072253/grimson.pdf>.
- GUTIÉRREZ RIVAS, Rodrigo, “De los derechos sociales como derechos programáticos, a los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA) como derechos humanos”, en GUERRERO GALVÁN, Luis René y PELAYO MOLLER, Carlos María (coords.) *100 años de la Constitución mexicana: de las garantías individuales a los derechos humanos*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4093/8.pdf>.
- HARVEY, David, *Breve historia del Neoliberalismo*, España, Facultad de Economía, UNAM, 2007. <http://www.economia.unam.mx/academia/inae/pdf/inae4/u1l4.pdf>.
- HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, María del Pilar, *Mecanismos de Tutela de los intereses difusos y colectivos*, Serie G: Estudios Doctrinales, núm. 184, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1997. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/140/3.pdf>.
- HERNÁNDEZ PULIDO, J. Ricardo, “La justicia social desde un nuevo enfoque de la justicia. Análisis del mandato de la Organización Internacional del Trabajo conforme al concepto moderno de la justicia (Primera Parte)”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. México, núm. 21, julio–diciembre 2015. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/issue/view/476>.

—, “La justicia social desde un nuevo enfoque de la justicia. Análisis del mandato de la Organización Internacional del Trabajo conforme al concepto moderno de la justicia (Segunda Parte)”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. México, núm. 22, enero-junio. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/issue/view/477>.

HIDALGO MURILLO, José Daniel, *El principio de inmediación en el proceso penal*, tomo II, México, Editorial Flores, 2019.

HIERRO, Liborio L., “Los derechos económicos y sociales y el principio de igualdad en la teoría de los derechos de Robert Alexy”, en ALEXY, R, *et.al.*, *Derechos sociales y ponderación*, Madrid, Fundación Coloquio Jurídico Europeo, 2009.

HODGSON Jane, “Negociar con éxito: Técnicas y estrategias para una buena negociación”, Barcelona, Ediciones Folio, 1995. En inglés, véase Roger Fisher: “Fractionating conflict”, *Daedalus*, 1964, Vol. 93, No. 3.

International conflict for beginners, New York, Harper Colophon Books, 1970.

ISLAS MONTES, Roberto, “Principios jurídicos”, en *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*, 17° año, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/anuario-derecho-constitucional/article/view/3974/3490>.

IZQUIERDO Y DE LA CUEVA, Ana Luisa, *El humanismo jurídico de Mario de la Cueva (antología)*, México, UNAM, Fondo de Cultura Económica, 1994.

JIMÉNEZ MARTÍNEZ, Javier, *Los planteamientos de las partes en el juicio oral. Ensayos de recopilación para una antología*, 2a. ed., Raúl Juárez Carro Editorial, México, 2012.

KANT Manuel, *Crítica de la razón práctica*, 16a. ed., México, Porrúa, 2016.

—, *Fundamentación de la Metafísica de las Costumbres*, 16.ed., Porrúa, México, 2016.

KATZ, Friedrich, *De Díaz a Madero. Orígenes y estallido de la Revolución Mexicana*, 2a. ed., México, 2004.

KELSEN, Hans, “¿Qué es la justicia?”, en *Lecturas de Filosofía del derecho*, vol. II. Colección TSJDF, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/5684-lecturas-de-filosofia-del-derecho-vol-ii-coleccion-tsjdf>.

—, *Teoría pura del derecho. Introducción a los problemas de la ciencia jurídica*, Trotta, Madrid, 2011.

KENNETH TURNER, John, *México bárbaro*, 20° ed., México, Porrúa, 2018.

- KNIGHT, Alan, *La Revolución Mexicana*, México, Fondo de Cultura Económica, 2010.
- KRAUZE Enrique, *Biografía del poder, caudillos de la Revolución Mexicana*, (1910-1940), México: Tusquets. 2002.
- KUHN, Thomas Samuel, *La estructura de las revoluciones científicas*, 4a ed., Fondo de Cultura Económica, México, 2013.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia et. al., *La justicia laboral: administración e impartición*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005.
<http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/10516>.
- , “Artículo 123, comentario”, en *Derechos de pueblo mexicano*. México a través de sus constituciones, tomo XI, sección tercera, Cámara de Diputados, SCJN, CNDH, TEPJF, INE, UNAM, IJ, Miguel Ángel Porrúa, México, 2016.
- LATORRE, Indira, “La globalización del derecho. Tendencias en el estado del arte”, en AHRENS, Helen (comp.), *El Estado de derecho hoy en América Latina. Libro en homenaje a Horst Schönbohm*. Colección Fundación Konrad Adenauer, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2012.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3740/17.pdf>
- LEDESMA URIBE, José de Jesús, “La importancia de la historia del derecho en la formación del jurista”, en CRUZ BARNEY, Óscar y SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis (coords.) *Historia del derecho. X Congreso de Historia del Derecho Mexicano*, tomo III, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4249/4.pdf>
- LÉZÉ LEROND, Florence, “Los efectos de la “globalización” sobre la soberanía de los Estados nacionales: el abstencionismo”, en CIENFUEGOS SALGADO, David y LÓPEZ OLVERA, Miguel Alejandro (coords.) *Estudios en homenaje a don Jorge Fernández Ruiz. Derecho constitucional y política*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1627/19.pdf>
- LÓPEZ CUCALÓN, Paula María, “Comparación con las políticas laborales entre Estados Unidos de América y Ecuador”, ESCUDERO VÉLEZ, Roxana Katiushka, et. al., en *Derecho Laboral Comparado, Revista Jurídica, Facultad de Jurisprudencia*, octubre de 2010.
https://www.revistajuridicaonline.com/wp-content/uploads/2010/10/derecho_laboral_comparado.pdf.
- LÓPEZ OLVERA, Miguel Alejandro, “El debido proceso en el siglo XXI”, en CARBONELL SÁNCHEZ, Miguel y CRUZ BARNEY, Óscar (coords.) *Historia y Constitución. Homenaje a José Luis Soberanes Fernández*, tomo I, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2015.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4038/18.pdf>.

- LOUSADA AROCHENA, José Fernando, *et al*, *Sistema de Derecho Procesal Laboral*, Ediciones Laborum, Murcia, España, 2015.
- LÓYZAGA DE LA CUEVA, Octavio *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*, UAM, Miguel Ángel Porrúa, México, 2002.
- LUELMO MILLÁN, Miguel Ángel y RABANAL CARBAJO, Pedro, *Los principios inspiradores del proceso laboral*, Madrid, Mc Graw Hill, 1999.
- MALDONADO CORPUS, Rodrigo, *El procedimiento de ejecución en el derecho del trabajo*, Editorial Porrúa, México, 2019.
- MALDONADO PÉREZ, Hector S., *et. al.*, *Ley Federal del Trabajo. Comentada y Actualizada*, Editorial Porrúa, México, 2021.
- MARQUET GUERRERO, Porfirio, “Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo”, en *Derechos Humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3684-derechos-humanos-en-el-trabajo-y-la-seguridad-social-liber-amicorum-en-homenaje-al-doctor-jorge-carpizo>.
- MASSINI CORREAS, Carlos I., *Objetividad jurídica e interpretación del derecho*, México, Porrúa-U. Panamericana, 2008.
- MCCORKLE, Suzanne y REESE, Melanie J., *Mediation. Theory & Practice*, Sage, Third Edition, 2019.
- MÉJAN, Luis Manuel C., “El Concepto de Justicia Social en el Constituyente de 1917”, en SÁNCHEZ CORDERO, Jorge A, GONZÁLEZ MARTÍN, Nuria (coord.), *Centenario de la Constitución de 1917, Reflexiones del Derecho Internacional Privado*. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Doctrina Jurídica. Núm. 816. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/4730-centenario-de-la-constitucion-de-1917-reflexiones-del-derecho-internacional-privado>
- MELÉNDEZ GEORGE, León M., *La unificación del sistema de justicia laboral*, Porrúa, México, 2000.
- MEZA MÁRQUEZ, Enrique, “La defensoría pública como órgano constitucional autónomo. Apuntes para la construcción de un modelo necesario”, en LÓPEZ OLVERA, Miguel Alejandro (coord.) *Poderes tradicionales y órganos constitucionales autónomos*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2020. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6169/15.pdf>.
- MIDDLEBROOK, Kevin J. “Movimiento obrero y democratización en regímenes posrevolucionarios: las políticas de transición en Nicaragua, Rusia y México”, en *Foro Internacional*, México, 1997, número 149.

- MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier (coord.) *et al.*, *Acciones de capacitación para el nuevo sistema de justicia laboral*, México, Tirant Lo Blanch, 2021.
- , *El nuevo sistema de justicia laboral en México*, México, Porrúa, 2021.
- MONROY GÁLVEZ, Juan, *Teoría General del Proceso*, 4a ed. Comunitas, Lima, 2017.
- MONTESQUIEU, *Del espíritu de las leyes*, 14a. ed., México, Porrúa, 2001.
- MONTIEL TRUJANO, Ángel Humberto, “El proceso por audiencias, fundamento de los juicios orales en materias mercantil para todo el país y civil para el Distrito Federal”, en *Oralidad Civil Mercantil: Audiencia preliminar y Audiencia de Juicio*, Serie Justicia y Derecho, número 11, Tribunal Superior de Justicia y Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, México, 2013.
- MOORE, Christopher, *El proceso de mediación. Métodos prácticos para la resolución de conflictos*, Buenos Aires, Granica, 1995.
- NACIONES UNIDAS, CEPAL, *Panorámica Social de América Latina 2016*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41598/4/S1700567_es.pdf.
- NARCIA, Eugenio, “Registro Público de Sindicados y Contratos Colectivos de Trabajo”, en BOUZAS ORTIZ, José Alfonso (coord.), *La reforma laboral que necesitamos ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?*, México, UNAM, STUNAM, STAH, STERM, SNTM, UNT, FAT, Fundación Fredich Ebert, 2004.
- NIEVES LÓPEZ, José Gabriel, “El papel creador del juez en el Estado Social de Derecho”, *Justicia Juris*, vol. 9, núm. 2, julio-diciembre de 2013. <http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v9n2/v9n2a02.pdf>.
- NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto, *Teoría y dogmática de los derechos fundamentales*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2018. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1094/4.pdf>.
- Oficina Internacional del Trabajo, *Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo*, Dinamarca, OIT, 2002.
- , Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones 2018, Conferencia Internacional del Trabajo, 107a reunión, 2018, correspondiente al Informe III (Parte A)*, Ginebra, 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_617067.pdf.
- , Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones 2019, Conferencia Internacional del Trabajo, 108a reunión, 2019, correspondiente al*

Informe III (Parte A), Ginebra, 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_670148.pdf.

—, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones 2020, Conferencia Internacional del Trabajo, 109a reunión, 2020, correspondiente al Informe III (Parte A)*, Ginebra, 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736217.pdf.

OLIVA SANTOS, ANDRÉS DE LA et. al., *Introducción al Derecho Procesal*, 2a. ed., Madrid, Ceres, 2004.

OLIVERCRONA, Karl, *El derecho como hecho. La estructura del ordenamiento jurídico*, Barcelona, Labor, 1980.

—, *Lenguaje Jurídico y Realidad*, México, Fontamara, 2002.

OÑATE L., Santiago, “Evolución del derecho procesal mexicano, antecedentes, desarrollo histórico, problemas centrales y soluciones”, en CABRERA ACEVEDO, Lucio (coord.), *LXXV Años de evolución jurídica en el mundo*, volumen III, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1978. <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/9979>.

ORBEGOSO SILVA, Miluska F., *Derechos fundamentales y prestaciones sociales*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2018.

Organización Internacional del Trabajo, “*Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*”, Conferencia Internacional del Trabajo, 2008. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf.

—, Data–Hours Worked. <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>.

Organización Internacional del Trabajo, *La libertad sindical y la negociación colectiva*, convenios 87, 98, 151 y 154, Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OECD, Data–Average Wages. <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>.

OROPEZA GARCÍA, Arturo, “El acuerdo estratégico Transpacífico de Asociación Económica (TPP). Una visión global”, en OROPEZA GARCÍA, Arturo (coord.) *El acuerdo de asociación transpacífico ¿bisagra o confrontación entre el Atlántico y el Pacífico?*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2013.

ORTEGA Max y SOLÍS DE ALBA, Ana Alicia, *Estado, Crisis y reorganización sindical*, México, Itaca, 1999.

- OST, FRANCOIS, *Júpiter, Hércules, Hermes, Tres modelos de Juez*, España, Doxa, Cuadernos de Filosofía, Universidad de Alicante, 2016. <https://doxa.ua.es/article/view/1993-n14-jupiter-hercules-hermes-tres-modelos-de-juez>.
- PALMA, Luis María, “Modernización judicial, gestión y administración en América Latina”, en *Acta Sociológica*, núm. 72, enero-abril de 2017. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S018660281730035X?token=8CA2C5B13472213319518A0BB9D51E7370DD0E0686CE31EA5E3BA862382B9853AE8E045EEB812966F1728D38496E3B13&originRegion=us-east-1&originCreation=20210723221229>.
- PAOLI BOLIO, José Francisco, *Constitucionalismo en el siglo XXI. A cien años de la aprobación de la Constitución de 1917*. Colección INEHRM, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4426/14.pdf>.
- PECES-BARBA, Gregorio, “Reflexiones sobre los derechos sociales”, en ALEXY, Robert, et al, *Derechos sociales y ponderación*, México, Fontamara, 2010.
- PEÑA FREIRE, Antonio Manuel, “Lecciones del nazismo jurídico para la filosofía del derecho: Radbruch y el positivismo jurídico”, en *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, núm. 43, 2020. <https://doxa.ua.es/article/view/2020-n43-lecciones-del-nazismo-juridico-para-la-philosophia-de-derecho-radbruch-y-el-positivismo-juridico>.
- PEREIRA SÁEZ, Carolina, “¿Existe una única respuesta correcta para cada decisión jurídica? El juez Hércules ante la inconmensurabilidad de los bienes básicos”, en CIANCIARDO, Juan et. al, *Filosofía práctica y derecho. Estudios sobre teoría jurídica contemporánea a partir de las ideas de Carlos Ignacio Massini Correas*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/4281-filosofia-practica-y-derecho-estudios-sobre-teoria-juridica-contemporanea-a-partir-de-las-ideas-de-carlos-ignacio-massini-correas>.
- PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique, *Los derechos fundamentales*, 7 ed., Madrid, Tecnos, 1988.
- PISARELLO, Gerardo, “El estado social como Estado Constitucional: mejores garantías, más democracia”, en ABRAMOVICH, V., AÑÓN, M.J., y COURTIS CH. (comp.), *Derechos sociales. Instrucciones de uso*, México, Fontamara, 2006.
- , “Los derechos fundamentales en el constitucionalismo moderno: por una articulación compleja de las relaciones entre política y derecho”, en *Derechos sociales y derechos de las minorías*, CARBONELL, Miguel et al. (comps.), 2a ed., México, Porrúa-UNAM, 2001. <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/10574>.
- PODETTI, Humberto A., “Los principios del derecho del trabajo”, en DE BUEN LOZANO, Néstor y MORGADO VALENZUELA, Emilio (coords.) *Instituciones de derecho del*

trabajo y de la seguridad social, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/11.pdf>.

PONCE VILLA, Mariela, *La epistemología del procedimiento penal acusatorio y oral*. Colección IECEQ, Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2019.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5841/6.pdf>.

POUND, ROSCOE, “¿Qué es justicia?”, en GONZÁLEZ A. CARRANCA, Juan Luis, et.al., *Lecturas de filosofía del derecho*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, 2011.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5684/4.pdf>.

POZO MAYORGA, Cristina, “Sindicatos, corporativismo y derechos laborales bajo profundización neoliberal en México”, en MANCINI, Fiorella, et al. (coords.) *Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2018.

PRIETO SANCHÍS, Luis, “Los derechos sociales y el principio de igualdad sustancial”, en CARBONELL SÁNCHEZ, Miguel y CRUZ PARCERO, Juan A. et al. (coords.) *Derechos sociales y derechos de las minorías*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1658-derechos-sociales-y-derechos-de-las-minorias>.

Public Citizen, Global Trade Watch, “*Implementation of Mexico’s USMCA-Required New Labor Justice. The “Spearhead of Mexico’s Development” Still Needs Sharpening*”, Washington, DC. <https://mkus3lurbh3lbztg254fzode-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2021.05.26-New-Labor-Justice-System-Report.pdf>.

PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto, *Conflictos laborales. Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje. Reformas y adiciones del 2012 a la Ley Federal del Trabajo*, México, Porrúa, 2016.

—, “La huelga en México y su entorno jurídico internacional”, en KURCZYN VILLALOBOS, Patricia (coord.) *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/8.pdf>.

RAWLS, J., *Teoría de la justicia*, Madrid, FCE, 1979.

ROBLES, Jorge, “El Estado corporativo y el movimiento obrero”, DE BUEN, Néstor, et al., *Democracia Sindical*, México, AFLCIO, FAT, UNAM, UAM, 2001.

ROSCOE, POUND, “¿Qué es justicia?”, en *Lecturas de Filosofía del derecho*, vol. II. Colección TSJDF, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001.
<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/5684-lecturas-de-filosofia-del-derecho-vol-ii-coleccion-tsjdf>.

- ROSTRO, José Luis, *El Derecho del Trabajo en la era de internet*, México, 2013.
- ROUAIX, Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*, Colección INEHRM, 3a. ed., México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4357/7.pdf>.
- RUIZ MORENO, Ángel Guillermo, (coord.) *Orígenes del derecho laboral latinoamericano*, México, Porrúa, 2014.
- , *Las pensiones. El gran desafío pendiente de México*, Tirant lo Blanch, México, 2020.
- RUIZ TORRES, Humberto, “Génesis, desarrollo y ocaso de la suplencia de la queja”, en GONZÁLEZ OROPEZA, Manuel y FERRER MAC-GREGOR, Eduardo (coords.), *El juicio de amparo. A 160 años de la primera sentencia*, tomo II, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011. <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/11972>.
- SALAS VILLALOBOS, Sergio. *Introducción de la cultura organizacional para las reformas judiciales. Influencias teóricas en la región latinoamericana*, Ed. Universidad Alas Peruanas, Perú, s.a.e.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, “El derecho al trabajo: Un derecho con perspectiva convencional y de derechos humanos”, en *Derechos del pueblo mexicano*, México a través de sus constituciones, Sección Segunda, Transversalidad constitucional con prospectiva convencional, Cámara de Diputados, LXIII Legislatura, SCJN, CNDH, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, INE, Senado de la República, LXIII Legislatura, México, MAPorrúa, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5628/27.pdf>.
- , “Los derechos humanos laborales en el ámbito internacional: entre la consolidación normativa y los desafíos por afrontar”, en BELMONT LUGO, José Luis, et. al., *Los derechos humanos laborales*, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2017. <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/DH-Laborales.pdf>.
- , “La jurisdicción laboral: de juntas tripartitas a tribunales de trabajo”, en ESQUIVEL, Gerardo (coord.) *Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, tomo 3: Estudios económicos y sociales, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2017. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4319/25.pdf>.
- SÁNCHEZ, Luis Manuel, *Después del positivismo. Re-sustantivando el derecho*, México, Fontamara, 2011.
- SANTIAGO NINO, Carlos, “Justicia”, en GARZÓN VALDÉS, Ernesto y LAPORTA, J. Francisco (eds.) *El derecho y la justicia*, Madrid, Trotta, 2000.

- , “Sobre los derechos sociales” en *Derechos sociales y derechos de las minorías*, CARBONELL, Miguel, et al. (comps.), 2a ed., México, Porrúa-UNAM, 2001.
<http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/10574>.
- , *Ética y derechos humanos, Un ensayo de fundamentación*, 2a. ed., Buenos Aires, Astrea, 1989.
<http://arquimedes.adv.br/livros100/Etica%20y%20derechos%20humanos%20-%20Carlos%20Santiago%20Nino.pdf>.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Estrategia Nacional para la Implementación al Sistema de Justicia Laboral”:
<https://reforma laboral.stps.gob.mx/consejocoordinacion2>.
- SERNA Pedro y TOLLER Fernando, *La interpretación constitucional de los derechos fundamentales. Una alternativa a los conflictos de derechos*, Fondo Editorial de Derecho y Economía, Buenos Aires, 2000.
- SILVA HERZOG, Jesús, *Breve Historia de la Revolución Mexicana* (2 vols.) México/Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 1965.
- SILVERO SALGUEIRO, Jorge, “Los aportes de la Constitución Mexicana de 1917 al siglo XXI. Del constitucionalismo nacional al intercultural”, en FIX-ZAMUDIO, Héctor y FERRER MAC-GREGOR, Eduardo (coords.) *Influencia extranjera y transcendencia internacional. Derecho comparado*, primera parte, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2017.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4798/9.pdf>.
- SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis, *y la revolución se hizo Constitución*, México, Porrúa, 2016.
- SUÁREZ ÁVILA, Alberto Abad, “Derecho a la defensa adecuada y defensoría pública”, en *Derechos del pueblo mexicano. México a través de sus constituciones*, México, Porrúa, 9a. ed., 2016.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5628/41.pdf>.
- SUÁREZ-POTTS, William, “La Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931”, en ESQUIVEL, Gerardo (coord.) *Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, tomo 3: Estudios económicos y sociales, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2017.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4320/26.pdf>.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Estudios sobre historia de la oralidad en la administración de justicia en México*, Tomo I, México, SCJN, 2010.
- , *Las garantías sociales*, 2 ed., SCJN, México, 2005.
- , *Libro blanco de la reforma judicial. Una agenda para la justicia en México*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2006.

- , *Origen y evolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje*, Cuadernos de Jurisprudencia, núm. 2, enero de 2008. https://0201.nccdn.net/1_2/000/000/158/161/cuaderno-jurisprudencial-02.pdf.
- SUSSKIND, Richard, "Tomorrow's Lawyers. An Introduction to your future", 2 ed., Oxford University Press, Reino Unido, 2017. McGinnis, J. y Wasick, S., "Law's Algorithm", en *Florida Law Review*, Vol. 66 (3), febrero 2015. <http://scholarship.law.ufl.edu/flr/vol66/iss3/2>.
- TARUFFO, Michele, *La motivación de la sentencia civil*, trad. Lorenzo Córdova Vianello, México, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 2006.
- TELLO MORENO, Luisa Fernanda, *Panorama general de los DESCAs en el derecho internacional de los derechos humanos*, Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2011. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4891/1.pdf>.
- TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 1970.
- , *Nuevo Derecho Internacional Social*, Porrúa, México, 1979.
- TULIO BARROSO, Fabio, *Negociación colectiva y derecho flexible del trabajo*, Comares, 2011.
- MONEREO PÉREZ, José Luis (director), *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada*, Colección Trabajo y Seguridad Social, Editorial Comares, 2011.
- VALLEJO CABRERA, Fabián, *La oralidad laboral. Derecho procesal del trabajo y de la seguridad social*, 9a. ed., Colombia, Librería jurídica Sánchez R Ltda., 2016.
- VÁZQUEZ M. GARCÍA, Julio Cesar. "El perfil del juez", Cuaderno de Trabajo del Instituto de la Judicatura Federal, Serie Roja Estudios sobre la Carrera Judicial, núm. 1, 2014. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5329/1.pdf>.
- VÁZQUEZ, Rodolfo, *Teorías contemporáneas de la justicia*, UNAM, IIJ, IECQRO, ITAM, Centro de Estudios de Actualización en Derecho, México, 2019.
- VIGO RODOLFO, Luis, *El iusnaturalismo actual*, México, Fontamara, 2007.
- , "La axiología jurídica de Gustav Radbruch", en Vigo, Luis Rodolfo (coord.), *La injusticia extrema no es derecho. De Radbruch a Alexy*, México, Fontamara, 2008.
- XELHUANTZI, María, "El sindicalismo mexicano contemporáneo", en GONZÁLEZ NICOLÁS, Inés (coord.), *Los sindicatos bajo la encrucijada del siglo XXI*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2006.
- ZAMBRANO Pilar, "Interpretar es conocer. Una defensa de la teoría referencialista de la interpretación", en CIANCIARDO, Juan et. al, *Filosofía práctica y derecho*. Estudios

sobre teoría jurídica contemporánea a partir de las ideas de Carlos Ignacio Massini Correas. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4281/35.pdf>.

ZAMORA PIERCE, Jesús, *Juicio oral. Utopía y realidad*, 2a. ed., Porrúa, México, 2012.

HEMEROGRAFIA

ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, “¿Agoniza la reforma laboral?”, en <https://www.jornada.com.mx/2018/04/14/opinion/018a1pol>; López Serrano, Erick, “Los errores de la reforma laboral pendiente I/II”. <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/?p=7731>.

—, “Democracia y reforma laboral”, en Cuadernos fronterizos, México, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Instituto de Ciencias Sociales y Administración, núm. 16 (5). <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/cuadfront/article/view/2591/2419>.

ARESE, César, “Los derechos humanos laborales en las Constituciones latinoamericanas” (el centenario de la Constitución de Querétaro) Revista Latinoamericana de Derecho Social, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 25, julio-diciembre 2017. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/issue/view/565>.

BECERRIL, Andrea y BALLINAS, Víctor. “Afirman que faltan recursos para aplicar la reforma laboral”. La Jornada, México, 23 de octubre de 2019, col. Política. <https://www.jornada.com.mx/2019/10/23/politica/011n2pol>.

BENEYTO, Pere J. “En defensa del sindicalismo”, El País, España, 25 de septiembre de 2010, col. Tribuna. https://elpais.com/diario/2010/09/25/opinion/1285365604_850215.html.

BENSUSÁN, Graciela, “Los ´contratos de protección´ en México”, Nexos, 1 de junio de 1997. <https://www.nexos.com.mx/?p=8382>.

BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso, “Contratación colectiva de protección”, Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 9, julio-diciembre de 2009. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/issue/view/464>.

BRANDT, Reinhard, “La Justicia en Kant”, en *La Ilustración: Recepción y críticas*, Daimon Revista Internacional de Filosofía, núm. 7, 1993. <https://revistas.um.es/daimon/issue/view/791>.

CARBONELL, Miguel, “El principio de intermediación”, Hechos y derechos, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, núm. 47, septiembre-octubre 2018. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12746/14279>.

CARMONA TINOCO, Jorge Ulises, “La división de poderes y la función jurisdiccional”, Reforma judicial. *Revista Mexicana de Justicia*, UNAM, Instituto de Investigaciones

- Jurídicas, enero-junio de 2007.
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/reforma-judicial/article/view/8684/10714>.
- CARPINTERO, Francisco, “¿Pueden las teorías sobre la justicia sustituir a la doctrina de la ley natural?”, *Persona y derecho*, vol. 67, 2012.
<https://revistas.unav.edu/index.php/persona-y-derecho/article/download/3128/2910/>.
- CHIABRA VALERA, María Cristina. “El Debido proceso legal y la Tutela jurisdiccional efectiva: más similitudes que diferencias”. *Foro Jurídico*, 2011.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18575>.
- CIUDAD REYNAUD, Adolfo, “Nuevos sistemas procesales de trabajo en América Latina”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 35, octubre de 2013.
https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id=12&numero=35.
- , Nuevos sistemas procesales de trabajo en América Latina, Sala Segunda Corte Suprema de Justicia, sección I, p. 17. Relatoría principal presentada en el “Taller sobre Derecho Procesal del Trabajo”, en el marco de XX Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Santiago de Chile, del 25 al 28 de septiembre de 2012. <https://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/images/documentos/revistas/Revista11/contenido/pdfs/02-nuevossistemasprocesales.pdf>.
- COTA MURILLO, Saúl. Tres jueces. Las funciones de los jueces en audiencias penales, *Oris Prudens Revista Mexicana de Justicias Orales*, Año I, Núm. 1, enero - junio 2018. <https://www.orisprudens.com/ojs/index.php/rmjo/issue/view/8>.
- CRUZ MIRAMONTES, Rodolfo, “El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)”, *Jurídica, Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 39, 2009. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/juridica/article/view/30919/27905>.
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, “El corporativismo: teoría y transformación”, en *Iztapalapa, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, julio-diciembre de 1997.
- , “El sindicalismo mexicano frente a la transición política”, *El Cotidiano* [en línea]. 2001, vol. 17 núm. 107. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32510709>.
- DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “Flexibilidad interna y reforma laboral (Ley 2/2012)”, en *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 24, 2011. <https://revistas.uam.es/revistajuridica/article/view/5980/6433>.
- DUCE J. Mauricio, “La etapa de preparación del juicio oral y su rol en el control de admisibilidad probatoria en Chile”, *Quaestio facti. Revista Internacional sobre*

razonamiento probatorio, Madrid, núm. 1, 2020, <https://revistes.udg.edu/quaestio-facti/article/download/22365/26150>.

FASCHING, HANS Walter, "Liberalización y socialización del proceso civil", *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, nueva serie, año V, núm. 13-14, enero-agosto de 1972. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/891/1151>.

FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl Audito, "Los principios dispositivo y aportación de parte en el proceso laboral. Su incidencia en la iniciativa probatoria judicial", *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*, vol. 2, núm. 3, 2011, pp. 37-53. <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/issue/view/4384>.

FERRAJOLI, Luigi, "Sobre los derechos fundamentales", *Cuestiones Constitucionales*, Revista Mexicana de Derecho Constitucional, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 15, Julio-Diciembre de 2006. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5772/7599>.

FISHER Ronald J. "Third party consultation: a method for the study and resolution of conflict", *Journal of conflict resolution*, Michigan, 1982, XVI, 1.

FOSTER, Ricardo. "El semiocapitalismo" *Página 12*, col. El País, 29 de julio de 2017. <https://www.pagina12.com.ar/52897-el-semiocapitalismo>.

GARCÍA Imelda, "T-MEC. Reforma laboral, el paso necesario", *Reporte Índigo*, 5 de abril de 2019. <https://www.reporteindigo.com/reporte/reforma-laboral-el-paso-necesario-presiona-eu-aprobacion-para-ratificar-tmec/>.

GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, "Objeto y fines del proceso penal", *Reforma judicial*, *Revista Mexicana de Justicia*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 31-32, enero-diciembre de 2018. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/reforma-judicial/issue/view/606>.

GASCÓN, Verónica, "Advierten libertad sindical simulada", *Reforma*, 13 de abril de 2020. https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?__rval=1&urlredirect=/advierten-libertad-sindical-simulada/ar1918297.

GERNIGON, Bernard, et al., "Principios de la OIT sobre la negociación colectiva", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119 (2000) núm. 1. <https://onlinelibrary.wiley.com/toc/15649148/2000/119/1>.

GONZÁLEZ-POSADA, Elías, "El papel del Estado y las relaciones laborales: una geometría compleja y variable", en *Temas laborales: Revista Andaluza de trabajo y bienestar social*, año 2018, núm. 142. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/497136>.

HUERTA OCHOA, Carla, "Artículos transitorios y derogación", *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Nueva

Serie, Año XXXIV, núm. 102, Septiembre-Diciembre de 2001.
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3693/4523>.

KATZ, Daniel M., “Quantitative legal prediction—or—how I learned to stop worrying and start preparing for the data-driven future of the legal services industry”, en *Emory Law Journal*, Vol. 62, 2013.

LASTRA LASTRA, José Manuel, “Paradojas de la autonomía de la voluntad en las relaciones de trabajo”, *Revista de Derecho Privado*, nueva época, año II, núm. 5, mayo-agosto de 2003. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-privado-ns/article/view/7124>.

MARTÍN DIZ, Fernando, “Del derecho a la tutela judicial efectiva hacia el derecho a una tutela efectiva de la justicia”, en *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, año. 2014, núm. 23. <https://dialnet.unirioja.es/revista/5833/A/2014>.

MEJÍA R. Joaquín A., “Tratados de Libre Comercio (TLC) y Derechos Humanos: un desafío para el Sistema Interamericano de Derechos Humanos”, 2 *Revista Cejil Debates sobre Derechos Humanos y el Sistema Interamericano*, col. Política, núm. 5, 2009. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r24249.pdf>.

MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, “El nuevo sistema procesal laboral mexicano: los principios que ahora deben conformarlo”, en *Oris Prudens, Revista mexicana de justicias orales*, año 1, núm. 2, sección laboral. <https://www.revistajusticiasorales.com.mx/download/el-nuevo-sistema-procesal-laboral-mexicano-los-principios-que-ahora-deben-conformarlo/?wpdmdl=2242&refresh=611fde72373e21629478514>.

—, “La defensa jurídica adecuada. Un componente indispensable para el cumplimiento del acceso a la justicia y la ejecución del debido proceso en el nuevo sistema de justicia laboral”, en *Oris Prudens. Revista mexicana de justicias orales*, año. II, núm. 2, julio-diciembre de 2019. <https://www.revistajusticiasorales.com.mx/2463-2/>.

—, “Ponencia presentada por la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral en la Cámara de Diputados, el 26 de febrero de 2019, con motivo de la discusión de las iniciativas relacionadas con la reforma a la legislación de trabajo”. <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Audiencia-Publica-Reforma-Laboral/Galeria/Mesa-1-IMPLEMENTACION-DE-LA-REFORMA-LABORAL/06>.

—, “Requerimientos tecnológicos y digitales para la transición de la reforma en materia de justicia laboral. Una propuesta para el Poder Judicial de la Federación”, en *Revista Mexicana de Justicias Orales*, año II, núm. 1, enero-junio 2019. <https://www.revistajusticiasorales.com.mx/requerimientos-tecnologicos-y-digitales-para-la-transicion-de-la-reforma-en-materia-de-justicia-laboral-una-propuesta-para-el-poder-judicial-de-la-federacion/>.

- , “Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. El reto para el Poder Judicial de la Federación”, en *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, núm. 46, julio-diciembre de 2018. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/view/35641/32566>.
- MOLINA-OCHOA, Andrés, “La intrascendencia del debate positivismo-iusnaturalismo: las normas del ius cogens”, *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, Colombia, vol. 11, núm. 2, 2019. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/428>.
- MONROY GÁLVEZ, Juan, “La postulación del proceso en el Código Procesal Civil”, THEMIS, *Revista de Derecho*, núm. 23, 1992. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10957>.
- MORALES GODO, Juan, “La función del juez en una sociedad democrática”, *Revista de la Maestría en Derecho Procesal*, vol. 4, núm. 1, 2010. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoprocesal/issue/view/279>.
- MUÑOZ RÍOS, Patricia, “La reforma laboral, una afrenta al sector obrero: Steelworkers”. <https://www.jornada.com.mx/2018/04/05/politica/018n1pol>.
- MURILLO MORALES, Jaime, “El due process of law en el sistema constitucional mexicano”, en *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, núm. 30, 2010. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/view/31957/28948>.
- NARCIA TOVAR, Eugenio, “Sindicatos y democracia”, en *Revista Mexicana de Justicia Orales*, año III, número 1, enero-junio 2020, México, 85-113. <https://www.revistajusticiasorales.com.mx/category/seccion-laboral/>.
- PALOMO VÉLEZ, Diego, “Nuevo derecho civil español: sobre algunas de las más positivas consecuencias de la apuesta por un modelo procesal oral, concentrado y sin intermediarios”, *Revista de Derecho, Universidad Católica del Norte*, sección: Estudios, año 14, núm. 1, 2007, pp. 131-210. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=371041320005>.
- PÉREZ PÉREZ, Gabriel, “El sindicalismo mexicano frente a la reforma del Estado”, en *Revista Cuicuilco*, vol. 9, núm. 25, mayo-agosto de 2002. <https://revistas.inah.gob.mx/index.php/cuicuilco/issue/view/34>.
- PÉREZ RAGAONE, Álvaro, “La Revalorización de la audiencia preliminar o preparatoria: Una mirada desde la justicia distributiva en el proceso civil”, Brasil, *Revista de proceso*, vol. 252/2016, febrero de 2016, pp. 405-435. https://www.researchgate.net/publication/304086079_LA_REVALORIZACION_DE_LA_AUDIENCIA_PRELIMINAR_O_PREPARATORIA_UNA_MIRADA_DESDE_LA_JUSTICIA_DISTRIBUTIVA_EN_EL_PROCESO_CIVIL.

- , “El revisionismo garantista en el proceso civil a través de las ideas de Franz Klein y Adolf Wach. Precisiones sobre eficiencia y derechos procesales, *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, vol. 42, núm. 1, 2014, pp. 523-551. <http://www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/issue/view/49>.
- PINEDA NAVA, Ezequiel, “Reforma Laboral, viola los derechos humanos: especialista”. *El Sol de México*. <https://www.elsoldemexico.com.mx/mexico/reforma-laboral-violalos-derechos-humanos-especialista-1025987.html>.
- PINZÓN CHACON, Ariel, “Crítica a la teoría de la justicia desde la ontología”, *Revista Misión Jurídica*, vol. 1, núm. 1, julio-diciembre de 2008, pp. 111-128. <https://www.revistamisionjuridica.com/wp-content/uploads/2020/09/Critica-a-la-teoria-de-la-Justicia-desde-la-Ontologia.pdf>.
- PONCE DE LEÓN Armenta, Luis M, “Teleología y fundamentos de la investigación del derecho”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, nueva serie, año XXIII, núm. 69, septiembre-diciembre de 1990. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/2760/3016>.
- PONCE ESTEBAN, María Enriqueta, “Los conceptos de justicia y derecho en Kant, Kelsen, Hart, Rawls, Habermas, Dworkin y Alexy”, *Jurídica, Anuario del departamento de derecho de la Universidad Iberoamericana*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 35, 2005, pp. 211-234. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/juridica/issue/view/657>.
- PROA, Alma, “‘Revientan’ votaciones trabajadores de Arneses”, en *Zócalo*. https://www.zocalo.com.mx/new_site/articulo/interviene-fuerza-coahuila-por-disturbioen-arneses.
- RAMÍREZ GARCÍA DE LEÓN, Xavier J, “La naturaleza jurídica del Tratado de Libre Comercio de América del Norte nuevo acuerdo comercial”, *Hechos y Derecho*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 47, septiembre-octubre de 2018. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12879/14429>.
- RAMÍREZ GRANADOS, Mario A., “El derecho como práctica y ciencia social: más allá del silogismo”, en *Revista de Ciencias Sociales*, núm. 126-127, 2010. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/8778/8267>.
- RAMÍREZ JUÁREZ, Claudia Lizbeth, “El procedimiento ordinario laboral en la Ley Federal del Trabajo”, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 14, enero-junio de 2012, pp. 215-235. <https://www.redalyc.org/toc.oe?id=4296&numero=40269>.
- REUTERS, “AMLO pide al Congreso aprobar la reforma laboral acordada en el T-MEC” *EXPANSIÓN*, 04 de abril de 2019, col. Economía.

<https://expansion.mx/economia/2019/04/04/amlo-pide-aprobar-reforma-laboral-acordada-en-el-t-mec>.

REYNOSO CASTILLO, Carlos, "La justicia laboral, retos y reflexiones", *Revista Alegatos*, México, núm. 82, septiembre-diciembre de 2012. <http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/issue/view/19>.

Riggs contra Palmer, Tribunal de Apelaciones de Nueva York-115 NY 506, *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, núm. 11, 2007/2008, pp. 363-374. <http://www.rtfed.es/numero11/21-11.pdf>. y https://www.nycourts.gov/reporter/archives/riggs_palmer.htm.

RIVERA CASTRO, Fabiola, "El imperativo categórico en la fundamentación de la metafísica de las costumbres", *Revista Digital Universitaria*, vol.5, núm. 11, 10 de diciembre de 2004. http://www.revista.unam.mx/vol.5/num11/art81/dic_art81.pdf.

ROJAS, Sandra, "Infonavit y Consejo de la Judicatura firman convenio en beneficio de los trabajadores", *El Milenio*, 11 de junio de 2021. <https://www.milenio.com/politica/organismos/infonavit-cjf-firman-convenio-compartir-informacion>.

ROJINA VILLEGAS, Rafael, "La justicia, valor supremo del derecho", *Revista de la Escuela Nacional de Jurisprudencia*, tomo X, julio-diciembre de 1948, núm. 39 y 40. <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/252.5/cnt/cnt14.pdf>.

RUIZ-GALLARDÓN, Isabel, "Algunas cuestiones sobre la labor del juez en la historia reciente", *icade. Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, núm. 94, enero-abril de 2015, pp. 209-230. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/401397>.

RUIZ MORENO, Ángel Guillermo, "Principios procesales necesarios en la administración de justicia en asuntos laborales y por prestaciones de la seguridad social", en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 10, enero-junio de 2010. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/issue/view/465>.

SALDANHA, Nelson, "La revolución francesa y el pensamiento jurídico-político contemporáneo", en *Jurídica, Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana*, núm.21, 1992. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/juridica/article/view/11163/10216>.

SALDAÑA SERRANO, Javier, "La responsabilidad ética del juez, Reforma Judicial", *Revista Mexicana de Justicia*, julio-diciembre de 2009. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/reforma-judicial/issue/view/414>.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo y REYNOSO CASTILLO, Carlos, La nueva legislación laboral mexicana, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Revista*

- Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 18, enero-junio de 2014. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9739/11767>.
- , “Poder e ideología en el sindicalismo mexicano”, en *Revista Alegatos*, no. 81, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, División Ciencias Sociales y Humanidades, Departamento de Derecho, mayo-agosto de 2012, segunda época.
- , “Una reforma laboral lamentable”. <https://www.eluniversal.com.mx/alfredo-sanchez-castaneda/una-reforma-laboral-lamentable>.
- SANTOS AZUELA, Héctor, “El derecho constitucional de huelga y el moderno derecho sindical”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, nueva serie, año XLII, núm. 124, enero-abril de 2009. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/4096/5280#P5>.
- , “Flexibilización de las relaciones de trabajo y el nuevo orden económico mundial”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Nueva serie, año XXXI, núm. 91, enero-abril de 1998. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3532/4215>.
- SOLETO, Helena, “La conferencia Pound y la adecuación del método de resolución de conflictos”, *Revista de mediación*, 2017, vol. 10, número 1. <https://revistademediacion.com/numeros/volumen-10-no-1/>.
- SUPIOT, Alain, ¿Qué justicia social internacional en el Siglo XXI?, Conferencia de apertura del XXI Congreso de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Ciudad del Cabo, 15-18 de septiembre de 2015). https://www.college-de-france.fr/media/alain-supiot/UPL7069441684883113359_Supiot_CapeTown_September_2015_ES.pdf.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. El Principio de Inmediación en el Proceso Laboral. THEMIS *Revista de Derecho*, 1992. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10936>.
- UGARTE GODOY, José Joaquín, “El sistema jurídico de Kelsen. Síntesis y crítica”, en *Revista Chilena de Derecho*, vol. 22, núm. 1, 1995. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/194070>.
- WELCH, David y CATTAN, Nacha, “How Mexico’s Unions sell out autoworkers”, en Bloomberg, 5 de mayo de 2017. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-05-05/how-mexico-s-unions-sell-outautoworkers>.
- WILLIAMS, HEATHER L., “Of labor tragedy and legal farce: The Han Young Factory Struggle in Tijuana”, en *Social Science History*, Cambridge University Press, vol. 27, núm. 4, invierno 2003. <http://www.jstor.org/stable/40267825>.

ZAPIRAIN, Héctor, “De la abstención a la regulación heterónoma. Apuntes sobre la Ley de Negociación Colectiva para el sector privado”, en Derecho Laboral, *Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, Montevideo, julio a septiembre de 2009, Fundación Cultural Universitaria, 2009, tomo VII, no. 25.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CONVENIO que modifica el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas.

CONVENIO que modifica el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana;

CONVENIO que modifica los salarios del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto.

CONVENIO que modifica los salarios del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana;

CONVENIO que modifica los salarios del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas;

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, en materia de Justicia Laboral. Consultado el 15 de abril de 2021. <https://acortar.link/lwVZQ>.

DECRETO por el que se modifica la Ley Federal del Trabajo 21 de enero de 1988;

DECRETO por el que se reforma el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación 17 de enero de 2006. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=2106591&fecha=17/01/2006#gsc.tab=0.

Decreto por el que se reforma la fracción VI del apartado A) del artículo 123 de la Constitución General de la República, Diario Oficial de la Federación, https://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4824106&fecha=23/12/1986&cod_diario=207632.

Decreto por el que se reforman diversas Leyes Federales, con el objeto de actualizar todos aquellos artículos que hacen referencia a las Secretarías de Estado cuya denominación fue modificada y al Gobierno del Distrito Federal en lo conducente; así como eliminar la mención de los departamentos administrativos que ya no tienen vigencia, Diario Oficial de la Federación, 9 de abril de 2012.

Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 570, 571 y 573 de la Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación.
https://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=206135&pagina=2&seccion=0.

DECRETO que Reforma y Adiciona los Artículos 4o., 5o., 3o y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con la Igualdad Jurídica de la Mujer.
https://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4737525&fecha=31/12/1974&cod_diario=204144.

Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Iniciativa que Expide la Ley del Instituto Federal de Conciliación y Registro Laborales; y reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo, Federal de las Entidades Paraestatales, Orgánica de la Administración Pública Federal, Orgánica del Poder Judicial de la Federación, del Seguro Social, y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, suscrita por Senadores del Grupo Parlamentario del PRI.
<http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Audiencia-Publica-Reforma-Laboral/Iniciativas>.

Iniciativa que Expide la Ley del Instituto Federal de Conciliación y Registro Laborales; y reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo, Federal de las Entidades Paraestatales, Orgánica de la Administración Pública Federal, y Orgánica del Poder Judicial de La Federación, en Materia de Justicia Laboral, a cargo del Diputado Fernando Luis Manzanilla Prieto, del Grupo Parlamentario del PES.
<http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Audiencia-Publica-Reforma-Laboral/Iniciativas>.

Iniciativa que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a cargo del Diputado Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo, del Grupo Parlamentario del PES
http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2018/12/asun_3801574_20181221_1548458420.pdf.

Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en nombre del Grupo Parlamentario de Morena, que formalizó la originalmente presentada el 21 de diciembre de 2018, por parte del entonces diputado Mario Delgado.
<http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/64/2019/ene/20190103-II.html#Iniciativa1>.

Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de las Leyes de Amparo, Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y Federal del Trabajo; y Expide La Ley General de Centros de Conciliación, suscrita por el Diputado Francisco Javier Ramírez Navarrete, del Grupo Parlamentario de Morena.

<http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Audiencia-Publica-Reforma-Laboral/Iniciativas>.

Ley del Seguro Social 1995, Diario Oficial de la Federación.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Tratado de Asociación Transpacífico (TPP), Secretaría de Economía, Capítulo 19.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/86487/19._Laboral.pdf.

Tratado de Asociación Transpacífico (TPP), Secretaría de Economía.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/86770/Capitulo_completo_del_Tratado_de_Asociacion_Transpacifico_en_espa_ol.pdf.

JURISPRUDENCIA

“ACCESO A LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA. FORMA DE GARANTIZAR EL DERECHO HUMANO RELATIVO TRATÁNDOSE DE PERSONAS INDÍGENAS, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tesis P. XVII/2015 (10a.), Décima Época, libro 22, tomo II, septiembre de 2015, p. 232.

“CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL”. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIII, 2a. LIX/2001, Mayo de 2001, p. 443. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/189779>.

“CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LA APLICACIÓN DE LAS NUEVAS REGLAS PARA LA REVISIÓN DE LOS QUE FUERON CELEBRADOS CON ANTERIORIDAD A LA ENTRADA EN VIGOR DEL DECRETO POR EL QUE SE REFORMÓ LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 1 DE MAYO DE 2019, NO CONTRAVIENE EL PRINCIPIO DE IRRETROACTIVIDAD DE LA LEY.” *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, 2a./J.17/2021, Décima época, Libro 84, Tomo II, Marzo de 2021, p. 1543. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2022879>.

“CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LA EXIGENCIA DE QUE, PARA SU CELEBRACIÓN INICIAL, O PARA SU REVISIÓN, SEA NECESARIA LA APROBACIÓN DE LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES CUBIERTOS POR AQUÉLLOS, NO CONTRAVIENE EL DERECHO DE LIBERTAD DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019)”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, 2a/J.14/2021,

Décima Época, Libro 84, marzo de 2021, p. 1545.
<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2022878>.

“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. 105/2003, 2a./J. 162/2006, 2a./J. 195/2008 y 2a./J. 1/2010).” *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t.I, Libro 20, Julio de 2015, 2a/ LV/2015 (10a), Segunda Sala, <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2009544>.

“DEMANDA LABORAL. LA OMISIÓN DE REQUERIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA ACLARE O CORRIJA CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE, AMERITA LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL SUPUESTO DE QUE AFECTE LAS PRETENSIONES DEL ACTOR Y TRASCIENDA AL RESULTADO DEL FALLO”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, 2a./J. 134/99, Segunda Sala de la SCJN, tomo X, diciembre de 1999, p. 189.

“DERECHO DE ACCESO A LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA. SU APLICACIÓN RESPECTO DE LOS PRESUPUESTOS PROCESALES QUE RIGEN LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, 1a. /J. 103/2017, Décima Época, Libro 11, Tomo I, octubre de 2014, p. 909.

“DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA. ALCANCE DEL PRINCIPIO DE JUSTICIA COMPLETA RESPECTO AL CUMPLIMIENTO DE LAS SENTENCIAS”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tesis XXI/2019 (10a.), Décima Época, Libro 65, Tomo II, abril de 2019, p. 1343.

“DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA. DISTINCIÓN ENTRE ACCIÓN Y VÍA”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tesis CLVII/2016 (10a.), Décima Época, Libro 31, Tomo I, junio de 2016, p. 688.

“DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA. ALCANCE DEL ARTÍCULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN RELACIÓN CON LOS PLAZOS ESTABLECIDOS POR EL LEGISLADOR PARA LA ACTUACIÓN DE LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tesis CXXVIII/2017 (10a.), Décima Época, Libro 46, Tomo I, septiembre de 2017, p. 772.

“DERECHO AL DEBIDO PROCESO. EL ARTÍCULO 14 CONSTITUCIONAL PREVE DOS ÁMBITOS DE APLICACIÓN DIFERENCIADOS”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tesis 1a. CCLXXVI/2013 (10a.), libro XXIV, septiembre de 2013, tomo 1, p 986.

“DERECHO AL DEBIDO PROCESO. SU CONTENIDO”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Primera Sala de la SCJN, jurisprudencia 1a./J. 11/2014 (10a.), libro 3, febrero de 2014, tomo I, p. 396.

“DERECHO DE ACCESO A LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA. SU APLICACIÓN RESPECTO DE LOS PRESUPUESTOS PROCESALES QUE RIGEN LA

FUNCIÓN JURISDICCIONAL”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, 1a. /J. 103/2017, Décima Época, Libro 11, Tomo I, octubre de 2014, p. 909.

“DERECHO DE ACCESO EFECTIVO A LA JUSTICIA. ETAPAS Y DERECHOS QUE LE CORRESPONDEN”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Primera Sala de la SCJN, tesis 1a. /J. 103/2017, Décima Época, tomo I, libro 48, noviembre de 2017, p. 151.

“DERECHO DE ACCESO EFECTIVO A LA JUSTICIA. ETAPAS Y DERECHOS QUE LE CORRESPONDEN”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, 1a. /J. 103/2017, Décima Época, Libro 48, tomo I, noviembre de 2017, p. 51. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2015591>.

“EMPLAZAMIENTO A JUICIO EN MATERIA LABORAL. NO ES OBLIGACIÓN DEL ACTUARIO NI CONSTITUYE REQUISITO DE VALIDEZ DE LA DILIGENCIA QUE ASIENTE EN LA RAZÓN RESPECTIVA, LA FORMA EN LA QUE SE CERCIORÓ DE QUE LA PERSONA CON QUIEN LA ENTENDIÓ ES MAYOR DE EDAD, NI A RECABAR LAS PRUEBAS O LOS DATOS CON LOS QUE SE CUMPLIÓ ESE REQUISITO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2012)”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tesis 2a./J. 3/2019, tomo IX, febrero de 1999, Segunda Sala, p.121.

“ETAPA INTERMEDIA DEL PROCESO PENAL ACUSATORIO. UNO DE SUS OBJETIVOS ES DEPURAR EL MATERIAL PROBATORIO QUE SE VA A DESAHOJAR EN JUICIO ORAL, EXCLUYENDO AQUEL QUE SE HAYA OBTENIDO CON VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Primera Sala de la SCJN, criterio 1a. LII/2018 (10a.), libro 55, junio de 2018, tomo II, p. 962.

“FORMALIDADES ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO. SON LAS QUE GARANTIZAN UNA ADECUADA Y OPORTUNA DEFENSA PREVIA AL ACTO PRIVATIVO”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Pleno de la SCJN, jurisprudencia P./J. 47/95, tomo II, diciembre de 1995, página 133.

“FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JURISDICCIONALES, DEBEN ANALIZARSE A LA LUZ DE LOS ARTÍCULOS 14 Y 16 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, RESPECTIVAMENTE”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, 1a./J. 139/2005, tomo XXII, diciembre de 2005, p. 162

“PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN COMO REGLA PROCESAL. REQUIERE LA NECESARIA PRESENCIA DEL JUEZ EN EL DESARROLLO DE LA AUDIENCIA”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Primera Sala de la SCJN, Tesis: 1a. LIV/2018, Décima Época, libro 55, junio de 2018, tomo II, p. 971.

“PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN COMO REGLA PROCESAL. REQUIERE LA NECESARIA PRESENCIA DEL JUEZ EN EL DESARROLLO DE LA AUDIENCIA”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, 1a./J. 55/2018 (10a.), libro 58, septiembre de 2018, tomo I, p 725.

“SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES. EL ARTÍCULO 358, FRACCIÓN IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL ESTABLECER EL DEBER DE SU DIRECTIVA DE RENDIR CUENTA COMPLETA Y DETALLADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE SU PATRIMONIO, NO VIOLA EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019).” *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, 2a. /J.9/2021, Décima Época, t. II, Libro 84, marzo de 2021, p. 1653.

“SINDICATOS. EL ARTÍCULO 371, FRACCIONES IX, IX BIS, IX TER Y X, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL PREVER QUE LA ELECCIÓN DE LA DIRECTIVA SINDICAL SE REALICE MEDIANTE EL VOTO DIRECTO DE LOS TRABAJADORES, NO VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXII BIS, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019).” *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, 2a. /J.11/2021, Décima Época, t. II, Libro 84, marzo de 2021, p. 1556.

“TESTIMONIAL EN EL JUICIO LABORAL. LA CIRCUNSTANCIA DE QUE EL ARTÍCULO 815, FRACCIONES III Y V, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DISPONGA QUE EL INTERROGATORIO CORRESPONDIENTE DEBE SER ORAL, NO IMPIDE QUE EL OFERENTE DE LA PRUEBA PUEDA PRESENTARLO POR ESCRITO PARA SU DESAHOGO”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Segunda Sala de la SCJN, jurisprudencia 2a./J. 176/2004, tomo XX, diciembre de 2004, p 555.

“VIOLACIONES A DERECHOS FUNDAMENTALES COMETIDAS EN UN PROCEDIMIENTO PENAL ACUSATORIO. NO SON SUSCEPTIBLES DE ANALIZARSE EN AMPARO DIRECTO CUANDO OCURREN EN ETAPAS PREVIAS AL JUICIO ORAL”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, 1a./J. 74/2018 (10a.), libro 61, diciembre de 2018, tomo I, p. 175.

“SINDICATOS. EL ARTÍCULO 371, FRACCIONES IX, IX BIS, IX TER Y X, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL PREVER QUE LA ELECCIÓN DE LA DIRECTIVA SINDICAL SE REALICE MEDIANTE EL VOTO DIRECTO DE LOS TRABAJADORES, NO VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXII BIS, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019)”, *Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta*, 2a. /J.11/2021, Décima Época, t. II, Libro 84, marzo de 2021, p. 1556.

“CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL”, *Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta*, 2a. LIX/2001, Novena Época, t. XIII, Mayo de 2001, p. 443.

“IN DUBIO PRO OPERARIO. DICHO PRINCIPIO NO DEBE ENTENDERSE EN EL SENTIDO DE QUE LOS CONFLICTOS LABORALES TENGAN QUE RESOLVERSE INVARIABLEMENTE EN FAVOR DEL TRABAJADOR.”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, 2a. XCVII/2018 (10a.), Décima Época, libro 60, tomo II, noviembre de 2018, p. 1184.

NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL

ACUERDO General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona diversas disposiciones, en relación con la implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5605077&fecha=17/11/2020.

Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona diversas disposiciones, en relación con la implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, *Diario Oficial de la Federación*, 17 de noviembre de 2020.

Acuerdos 07-19/07/2021 y Acuerdo 11-21/09/2021, Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral. <https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/acuerdo-07-19072021-tercera-sesion.pdf> y <https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/acuerdo-11-21-09-2021.pdf>.

Cámara de Diputados. Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo.

Caso *Ximenes Lopes VS. Brasil*, Sentencia de 4 de julio de 2006. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_149_esp.pdf.

Comité Jurídico Interamericano, nota 1, Principio 3. http://www.oas.org/es/sla/cji/comite_juridico_interamericano.asp.

Consejo de Derechos Humanos, nota 5, párr. 17. https://www.ohchr.org/Documents/AboutUs/CivilSociety/Chapter_5_sp.pdf.

Constitución de 1917 en su texto original. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917_ima.pdf.

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998. <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>.

Declaración y Programa de Acción de Viena, Aprobados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, el 25 de junio de 1993, punto I.5. https://www.ohchr.org/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf.

Declaración de la Iniciativa de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral, 28 de abril de 2016. https://www.senado.gob.mx/comisiones/puntos_constitucionales/docs/Temas/JCL_dictamen.pdf.

Declaratoria del inicio de funciones de la Segunda Etapa de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, que inicia a partir del 3 de noviembre de 2021, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de octubre de 2021.

Diario de los Debates del Congreso Constituyente, 1916-1917, Tomo II, Centenario 1917-2017, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Secretaría de Cultura, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 2016. <https://inehrm.gob.mx/recursos/Libros/Diariodelosdebatestomo2.pdf>.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Caso *Airey Vs. Irlanda*, No. 6289/73, Sentencia de 9 de octubre de 1979.

—, Caso *Sidabras y Dziautas Vs. Lituania*, Nos. 55480/00 y 59330/00, Sentencia de 27 de julio de 2004.

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, *López Rodríguez vs. España*.

—, Observaciones Generales sobre *La índole de las obligaciones de los Estados Partes*, No. 3.

—, Observaciones Generales sobre *La aplicación interna del Pacto*, No. 9.

—, Observaciones Generales sobre *El derecho al trabajo*, No. 18.

—, Observaciones Generales sobre *El derecho a condiciones favorables de trabajo*, No. 23.

Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso *Acevedo Buendía y otros vs. Perú*, sentencia de 1 de julio de 2009. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_198_esp.pdf.

—, Caso *Buzos Miskitos (Lemonth Morris y otros) vs. Honduras*, sentencia de 31 de agosto de 2021. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_432_esp.pdf.

—, Caso *Lagos del Campo vs. Perú*, sentencia de 31 de julio de 2017. http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf.

—, Caso *Trabajadores cesados de Petroperú y otros vs. Perú*, sentencia de 27 de noviembre de 2017. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_344_esp.pdf.

—, Opinión Consultiva OC-22/16, *Titularidad de derechos de las personas jurídicas en el sistema interamericano de derechos humanos (interpretación y alcance del artículo 1.2, en relación con los artículos 1.1, 8, 11.2, 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46 y 62.3 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, así como del artículo 8.1.a y b del protocolo de San Salvador)*, solicitada por la República de Panamá, de 26 de febrero de 2016.

PÁGINAS WEB

“Audiencias públicas sobre la reforma en materia de justicia laboral” convocadas por la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados. Salón Protocolo, edificio C del Recinto Legislativo de San Lázaro, del 26 al 28 de febrero y 6 de marzo de 2019.
<http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Audiencia-Publica-Reforma-Laboral>.

El presupuesto de egresos para el 2020.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/pef_2020/PEF_2020_orig_11dic19.pdf.

El presupuesto de egresos para el 2021.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/PEF_2021_301120.pdf.

Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre la Seguridad Pública (ENVIPE) 2021, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).
https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2021/doc/envipe2021_presentacion_nacional.pdf.

Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre la Seguridad Pública (ENVIPE) 2021, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).
https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2021/doc/envipe2021_presentacion_nacional.pdf.

La creación de la referida Unidad.
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5589486&fecha=17/03/2020.

Manual Específico de Organización y de Puestos. Centros de Justicia Penal Federal, Dirección General de Innovación, Planeación y Desarrollo Institucional del Consejo de la Judicatura Federal, agosto 2021.
<https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Concursos/2022/Administradores/Bibliografia/17.%20Manual%20Especificode%20Org%20y%20de%20Puestos%20de%20los%20CJPF.2021.pdf>.

OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, Organización Internacional del Trabajo, 18 de junio de 1998.
https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/WCMS_716596/lang-es/index.htm.

Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo, Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. [https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals#:~:text=de%20Desarrollo%20Sostenible%3FLos%20Objetivos%20de%20Desarrollo%20Sostenible%20\(ODS\)%2C%20tambi%C3%A9n%20conocidos%20como,disfruten%20de%20paz%20y%20prosperidad.](https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals#:~:text=de%20Desarrollo%20Sostenible%3FLos%20Objetivos%20de%20Desarrollo%20Sostenible%20(ODS)%2C%20tambi%C3%A9n%20conocidos%20como,disfruten%20de%20paz%20y%20prosperidad.)

Representantes comerciales de EUA, Canadá, y México visitan Tribunal Laboral Federal de asuntos colectivos, CJF, comunicado de prensa 20/21, 07/07/2021. <https://www.cjf.gob.mx/documentos/Comunicados%20Prensa/docsComunicadosPrensa/2021/comunicado20.pdf>.

<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv>.

<https://www.cjf.gob.mx>.

<https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/>.

<https://centrolaboral.gob.mx>.

<https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx/solicitudes/create-public?solicitud=1>.

<https://www.dgepj.cjf.gob.mx/>.

<http://www.diputados.gob.mx>.

<https://www.dof.gob.mx/#gsc.tab=0>.

<https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>.

<https://revistas.juridicas.unam.mx/>.

<https://www.scjn.gob.mx>.

<http://www.senado.gob.mx/>.

<https://www.stps.gob.mx>.

ANEXOS

ANEXO I. ENTREVISTAS

1. Apartado. Secretario Instructor. Entrevista

1. ¿Considera que en la reforma ocurrida a la LFT se contiene los elementos necesarios que permiten brindar claridad a la función que desempeña el Secretario instructor? Considero que brinda claridad respecto de algunos aspectos de la función de la o el Secretario Instructor, mas del texto no se desprende que deba dar fe de las actuaciones de la Persona Juzgadora, sino que ello se deriva de su propio carácter como Secretario. Asimismo, el segundo párrafo del artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo otorga algunas atribuciones de la Secretaria o Secretario Instructor, en la fase escrita del procedimiento hasta antes de la audiencia preliminar, auxiliando al Tribunal (persona juzgadora), siendo una de ellas la de dictar los acuerdos o providencias “que el juez le ordene”, sin especificar cuál es el límite a dicha orden o instrucción, ni si debe constar evidencia de tal orden.

-y ¿Qué relación considera que guarda su función en relación con los principios que contempla la Ley en el procedimiento (inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, concentración, economía y sencillez)? Considero que guarda relación directa con los principios en mención, ya que su actividad de responsabilidad tanto dentro de la fase escrita en la mayoría de los procedimientos, así como en apoyo a la persona juzgadora en la etapa oral del procedimiento, debe estar enfocada al cumplimiento de los mismos; ahora bien, por lo que respecta al principio de inmediación, siendo que el o la Secretaria Instructora tramita de manera directa la fase escrita (en procedimientos ordinarios y especiales, mas no así en ejecuciones ni en paraprocesales), también toma decisiones en la misma (que las partes pueden impugnar a través del recurso de reconsideración ante la persona juzgadora), por lo que también satisface tal principio, en ese sentido.

2. En caso de contestar que no a la pregunta anterior, mencione ¿cuáles son los elementos legales que deben otorgarse al secretario instructor a fin de que se materialice el objetivo previsto de su función?

Considero que es necesario que la Ley especifique que el o la Secretaria Instructor podrá dictar todo tipo de acuerdos en la fase escrita, a excepción de los que pongan fin al procedimiento. Asimismo, se estima necesario que se plasme en la Ley reformada la asignación de por lo menos un Secretario o Secretaria por cada función, ya que, como la propia Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral ha clasificado la multiplicidad de funciones que desempeñan las Secretarías en el procedimiento de acuerdo al texto de la Ley, en tres grandes rubros: de instrucción, de audiencias y de proyectos.

Desde mi experiencia, resultaría útil dividir las funciones básicas en:

- a) Secretaría Instructora de Fase Escrita y Comparecencias.
- b) Secretaría de Proyectos, Diligencias y Acuerdos de Fase Oral, y
- c) Secretaría Auxiliar de Audiencias y Ejecuciones.

3. ¿Estima que, en el tiempo que ha transcurrido desde el inicio de la 1ª etapa, el secretario instructor ha logrado asumir el compromiso de exigencia que le reviste a su función? Considero que así es. He constatado que la generalidad de quienes he

conocido, son profesionistas con un alto sentido de responsabilidad que buscan coadyuvar a que cristalicen el cambio de paradigma que es fundamento de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral.

4. ¿Qué medidas o elementos, tanto de estructura orgánica, como materiales, sugiere que deben de tomarse para que el secretario instructor adquiera el papel preponderante que se le concede en el procedimiento? Desde que analicé el contenido y los objetivos de la Reforma Constitucional en 2017, pero ya particularmente en la realizada a Ley Federal del Trabajo en 2019, me pareció que la responsabilidad de las Secretarías Instructoras, al menos dentro de la etapa de Instrucción de manera específica, se encuentra en un punto medio entre las Secretarías de Acuerdos o de Estudio tradicionales, y la de la propia Persona Juzgadora. En consecuencia, considero que ameritan contar con un nivel orgánico acorde a dicha responsabilidad, así como con una mayor asignación de personal que coadyuve en la elaboración de los acuerdos que atañen a la fase escrita, de al menos cuatro Oficiales por Secretaría Instructora de Fase Escrita y Comparecencias, tres por Secretaría de Proyectos, Diligencias y Acuerdos de Fase Oral y dos por Secretaría Auxiliar de Audiencias y Ejecución, lo que considero que debe revisarse al menos cada año a efecto de garantizar la suficiencia de personal en aras de mantener los debidos estándares de Justicia pronta y expedita.

5. En su opinión, ¿cuál sería la evaluación promedio que otorgaría a las competencias, capacidades y conocimiento de los secretarios instructores que conforman el nuevo sistema y de qué forma cree que pueden mejorarse?

Desde mi punto de vista, considero que la labor de las y los Secretarios que se encuentran a mi responsabilidad es muy buena, al conjugar que tienen las competencias, capacidades y conocimiento para llevar a cabo su trabajo, además del sentido de responsabilidad que implica su función.

Considero que hacen falta más cursos enfocados a la función Secretarial, especializados por asuntos en la fase escrita, con temas selectos como incidentes, forma de subsanamiento de demandas, clínica de proyectos de sentencia, apoyo en la celebración de audiencias, comparecencias y diligencias de cotejo, etcétera.

2. Apartado. Secretario Instructor. Entrevista

1.- ¿Considera que en la reforma ocurrida a la LFT se contiene los elementos necesarios que permiten brindar claridad a la función que desempeña el Secretario instructor? y ¿Qué relación considera que guarda su función en relación con los principios que contempla la Ley en el procedimiento (inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, concentración, economía y sencillez)?

En respuesta a la primera interrogante, considero que en la LFT, se carece de elementos para dar claridad a la función del secretario instructor, lo que impide que se puedan delimitar claramente sus responsabilidades.

Esta falta de claridad se suma a la arraigada concepción que los juzgadores, los propios secretarios y los postulantes, tienen o tenemos del secretario: como un simple fedatario.

Para sostener mi postura respecto de que no existe claridad, me permito señalar

que de un análisis a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en específico los artículos 3 Ter, fracción VI, 610, 707 Bis, 707 Ter, 709, 720, 721, 771, 839, 857 y 871, se obtiene lo siguiente:

- Dentro del procedimiento laboral intervienen Juez y Secretario.
- Cuando la ley alude a “El Tribunal” se refiere al Juez.
- El juez sigue siendo el responsable de la continuidad del proceso (art.771)
- El Secretario Instructor ejerce 2 funciones:
 - a. De fedatario (cuando asiste al juez en las audiencias)
 - b. Como emisor de resoluciones.
- Cuando el secretario Instructor emite resolución lo hace con potestad propia.
- Esta potestad tiene dos fuentes: a) Por ministerio de ley (supuestos expresamente previstos en el artículo 871; b) Por orden del juez
- La circunstancia de que en el artículo 871 se encuentren enumeradas las resoluciones que puede dictar el secretario instructor y que en el inciso f) se disponga “las demás que el juez le ordene”, lleva a interpretar que se trata de una disposición limitativa —no enunciativa—, lo que da lugar a entorpecer el procedimiento en tanto que, fuera de los supuestos expresamente previstos en dicho artículo, hay una gama de determinaciones que pueden surgir en la etapa escrita.
- La disposición prevista en los artículos 610 y 871 de la LFT, al emplear la locución “podrá auxiliarse de un secretario instructor”, a la par de la diversa contenida en el 771, en el sentido de que el juez es el responsable de cuidar la continuidad del proceso, genera que se comprenda que la facultad originaria de instruir el procedimiento es del juez, incluso en la etapa escrita, misma facultad que se convierte en una obligación de cuidar que aquél sea continuo, sin mayor responsabilidad para el secretario.

Además, el hecho de que se señale que esa intervención se da en la etapa escrita, antes de la audiencia preliminar, crea la idea de que no puede dictar ningún otro acuerdo después de esta etapa, por ejemplo, en ejecución de sentencia, salvo orden del juez.

Por otra parte, por cuanto hace a la interrogante de qué relación guarda la función del secretario instructor con los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, concentración, economía y sencillez, considero que, con excepción del de inmediación, los demás tienen una vinculación estrecha y trascendente con la función del secretario instructor, por lo que enseguida explico.

Unas de las determinaciones que el secretario instructor está facultado para emitir son los autos de prevención y admisión, autos que son de gran trascendencia, pues de no emitirse de manera correcta obstaculizarían a todos los demás en tanto que es ahí donde pueden percatarse de las deficiencias de la demanda y lograr la concentración del litigio recogiendo todas las pretensiones de la parte actora —cuando sea el trabajador— y de no hacerlo, será hasta la audiencia preliminar cuando el juez, de percatarse de la deficiencia, ordene la regularización, vulnerándose así la celeridad.

También la relación del secretario con el principio de continuidad es de gran relevancia para cumplir con la celeridad, pues debe estar atento al vencimiento de los plazos para que el juicio camine con regularidad, cuestión que a menudo no sucede.

El principio de sencillez, debe ser observado por el secretario instructor en gran medida, pues con base en él puede ponderar que si bien existen formalidades en el procedimiento, algunas de estas pueden superarse por otros medios, por ejemplo, cuando una de las partes se ostenta sabedora de una determinación a pesar de la falta de notificación, o cuando una persona llega a consultar el expediente y no ha sido emplazada, puede aprovechar ese momento para hacerlo, etcétera.

En suma, considero que la función del secretario instructor se involucra con todos los principios antes referidos y que su actuación es indispensable para darles cumplimiento.

2.- En caso de contestar que no a la pregunta anterior, mencione ¿cuáles son los elementos legales que deben otorgarse al secretario instructor a fin de que se materialice el objetivo previsto de su función?

Debería establecerse que, ante la presentación de la demanda, el turno de ésta le corresponda al secretario instructor, quien será el responsable de dictar todas las determinaciones desde la presentación hasta el cierre de la etapa escrita, en el caso de los procedimientos ordinarios y hasta que las actuaciones guarden estado para dictar el auto de depuración, en los procedimientos especiales.

3.- ¿Estima que, en el tiempo que ha transcurrido desde el inicio de la 1ª etapa, el secretario instructor ha logrado asumir el compromiso de exigencia que le reviste a su función?

No.

Estimo prudente explicar que en mi opinión esto no se ha logrado debido a diversos factores, el primero, la falta de claridad en la ley respecto de las responsabilidades del secretario instructor y la posibilidad de que sea el juez quien incurra en una responsabilidad administrativa al no cuidar la continuidad del proceso, lo que ha llevado a que los jueces asuman la responsabilidad de la dirección de todo el procedimiento, a través de indicaciones y revisiones a las determinaciones de los secretarios, a pesar de que ellos firmen solos la determinaciones.

Un segundo factor es, por supuesto, la novedad de la figura del secretario instructor, que no se ajusta a la estructura de un juzgado de distrito y a las disposiciones administrativas que los rigen.

Un tercer factor es la falta de experiencia y conocimientos de los secretarios, tanto en el ámbito jurídico como en el de forma de trabajo del PJF, pues ninguna duda se tiene de que tengan las capacidades para ello, sin embargo, aún no están desarrolladas puesto que, en el caso particular del tribunal de mi adscripción, sólo una persona tenía la experiencia de haber sido secretaria en el PJF, los y las demás se trata de postulantes, catedráticos y un par de auxiliares de Junta, que les ha costado adaptarse a este nuevo sistema.

Un último factor, que considero el más importante, es la actual pandemia que se vive, pues todos los demás factores se pudieran superar si hubiera la cercanía de juez al resto del personal, de manera presencial, para ir construyendo poco a poco este nuevo sistema de justicia laboral.

4.- ¿Qué medidas o elementos, tanto de estructura orgánica, como materiales,

sugiere que deben de tomarse para que el secretario instructor adquiriera el papel preponderante que se le concede en el procedimiento?

- Disposiciones claras en materia administrativa de las funciones y responsabilidades de los secretarios instructores.
- En el sistema de turno del SIGE, que haya un turno inicial sólo para secretarios y una vez concluida la etapa escrita, un segundo turno para el juez.
- La división de los tribunales de la primera etapa, para homologarlos a la segunda.
- La división formal a través de nombramientos, de secretario instructor y secretario proyectista.

5.- En su opinión, ¿cuál sería la evaluación promedio que otorgaría a las competencias, capacidades y conocimiento de los secretarios instructores que conforman el nuevo sistema y de qué forma cree que pueden mejorarse?

Respetuosamente considero que la evaluación promedio de los secretarios esta por debajo de suficiente, puesto que, desafortunadamente no sólo llegaron con falta de ellos, sino que la mayoría sigue en ese tenor.

Una forma de mejorar es un curso de derecho procesal, pues ello les permitirá instruir el procedimiento de manera certera; además, es importante que el número de ellos aumente, porque el déficit de personal no permite que un secretario cumpla por lo menos con su función de participación en la etapa escrita.

3. Apartado. Secretario Instructor. Entrevista

1. ¿Considera que en la reforma ocurrida a la LFT se contiene los elementos necesarios que permiten brindar claridad a la función que desempeña el Secretario instructor?

Respuesta: Tomando en consideración que el Secretario instructor, salvo impedimento, excusa o recusación, actúa como auxiliar en la etapa escrita del procedimiento, con el dictado de los acuerdos específicos que la Ley de la materia establece; decreta providencias cautelares, siendo que contra sus determinaciones la vía de impugnación es el recurso de reconsideración, en tanto que en la etapa oral interviene en las audiencias realizando las constancias y certificaciones que le son encomendadas por disposición legal. Actuaciones que serán realizadas conforme los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Puedo afirmar que estos son elementos necesarios que le permiten tener claridad en sus funciones, siendo entendidos como los mínimos e indispensables sin los cuales no podría garantizar una función en los procesos jurisdiccionales. La problemática se genera cuando la misma Ley, presenta ambigüedad o contradicciones al asignar determinadas actuaciones al Tribunal, que es un sinónimo del Juez laboral.

No se pasa por alto, que la creación del Secretario instructor y sus funciones

constituye un nuevo paradigma en la administración de justicia laboral, y se espera sea un factor social de cambio, que dé respuesta a la forma tradicional de tramitar los juicios laborales con mayor celeridad; lo dicho en el párrafo anterior aún no puede ser suficiente ni definitivo, pero sin duda es un nuevo punto de partida a la reflexión en la operación del nuevo sistema de justicia laboral hacia su perfeccionamiento.

¿Qué relación considera que guarda su función en relación con los principios que contempla la Ley en el procedimiento (inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, concentración, economía y sencillez)?

Se da respuesta conforme las siguientes columnas:

Principio	Relación con su función
Inmediación	No existe, dado que actúan en la etapa escrita con el dictado de distintos acuerdos para la conclusión de la misma; por lo que no tiene interacción procesal directa con las partes, sino mediando escritos entre este integrante del Órgano y las estas. Así también es a los jueces a quienes se dota de la facultad de dirección, debates, escucha a las partes en las audiencias en la etapa oral para cumplir dicho principio.
Inmediatez	Se faculta al Secretario instructor para que dicte providencias cautelares. Entonces es éste quien cumplirá dicho principio al analizar en forma directa, aunque preliminar, es decir no definitiva en la etapa escrita cuestiones de Competencia, Personalidad, Admisión de pruebas de excepciones procesales e incidentes. En las providencias cautelares al analizar la pertinencia e idoneidad de los indicios y certificados presentados se cumple con dicho principio.
Continuidad	Exhorta a las partes en las audiencias a mantener un comportamiento adecuado en el desarrollo de estas, haciéndoles saber que, de lo contrario, podrían ser acreedores de una corrección disciplinaria o medida de apremio. Realiza la toma de protesta y diversas actuaciones que le son propias en la etapa oral.

Celeridad	El respeto y cumplimiento de los plazos legales en la tramitación de la etapa escrita del procedimiento, sin incurrir en dilaciones injustificadas o paralizaciones del procedimiento impulsando oficiosamente el mismo.
Concentración	Se materializa, en el momento mismo de acordar una contestación, y proveer sobre la admisión de pruebas que tienen relación con excepciones procesales o incidentes, sin suspender el procedimiento, reservado para la resolución final en la audiencia preliminar.
Economía	Podría advertirse en el trámite escrito del procedimiento, una vez que se van consumando los estados procesales se prevé la posibilidad de requerir en forma paralela a autoridades o personas ajenas al juicio para que exhiban documentos que tienen en su poder, sin necesidad de que medie acuerdo emitido por el Juez.
Sencillez	Históricamente es propio de las partes, en sus comparecencias, escritos, promociones o alegaciones según distintos autores; aunque en la reforma procesal podemos advertir este principio en forma implícita al establecer que las resoluciones judiciales pronunciadas en las audiencias se tendrán por notificadas en ese mismo acto, sin necesidad de formalidad alguna a quienes estén presentes o debieron haber estado.

1. En caso de contestar que no a la pregunta anterior, mencione ¿cuáles son los elementos legales que deben otorgarse al secretario instructor a fin de que se materialice el objetivo previsto de su función?

Inicialmente debe existir una claridad, en el cuerpo de la Ley Federal del Trabajo, si el Secretario Instructor puede dar fe o no de actuaciones; como se señala expresamente en etapa de oralidad para el desahogo de cotejos e inspecciones, podría razonarse que la misma videograbación es la fe de haber realizado la

actuación o bien que el Juez puede certificar las constancias, sin embargo no se tiene la certeza si en algunas determinaciones que dan conclusión a los asuntos sea necesaria la firma de ambos funcionarios, esto porque se han recibido determinaciones de otros Órganos jurisdiccionales como Jueces de Distrito mixtos o Tribunales Colegiados en el sentido de que no obra la firma [al margen de que sea en forma electrónica y piden sea en forma autógrafa] del Juez o Secretario según la diligencia solicitada, un Informe a cargo de una autoridad que firme el Secretario instructor, una incompetencia o remisión al Centro de Conciliación firmada solo por el Juez.

Existen algunas otras contradicciones que se presentan cuando se faculta al Secretario para actuar en distintas etapas del procedimiento en forma escrita, y expresamente dispone que son propias del Tribunal, como sinónimo del Juez Laboral; aquí a guisa de ejemplo, las referencias al Tribunal dentro del capítulo XV de las Providencias cautelares con excepción de resolver el recurso de reconsideración, en el procedimiento ordinario en la disposición de realizar los acuerdos, “las demás que el Juez le ordene”. Ello, no impide que se emitan determinaciones en algún sentido, sin embargo, no resulta con certeza, y propicia múltiples interpretaciones.

2. ¿Estima que, en el tiempo que ha transcurrido desde el inicio de la 1ª etapa, el secretario instructor ha logrado asumir el compromiso de exigencia que le reviste a su función?

Esta pregunta la puedo responder en forma positiva; hacia el interior del Tribunal como integrantes del mismo, el tiempo y el acompañamiento de los Jueces laborales construyen este compromiso de exigencia generando experiencia en los Secretarios Instructores. En relación a la opinión del foro integrado por postulantes públicos o privados, no se estima que sea en forma indiscriminada la interposición del recurso de reconsideración, este dato es relevante, porque se advierte que se están caracterizando con sus actuaciones los principios de legalidad, autonomía e independencia, adicionando los de imparcialidad y transparencia.

3. ¿Qué medidas o elementos, tanto de estructura orgánica, como materiales, sugiere que deben de tomarse para que el secretario instructor adquiera el papel preponderante que se le concede en el procedimiento?

Debe desarrollarse la conciencia de clase en los Secretarios Instructores, para que se dimensione en forma completa la función que tienen y la importancia de sus actuaciones. Al ser el primer contacto procesal del Tribunal con las partes mediante el análisis de los escritos que postulan, deben garantizarse y estar en mejora continua, además las tecnologías deben adecuarse continuamente las necesidades

que se van gestando y que van identificando estos funcionarios que permitan cada vez más un escenario más cercano a las necesidades de la operatividad de la función, para cumplir reglas y principios legales; además una planeación procesal de los asuntos que tienen asignados, mediante la operación del Sistema Integral de Gestión de Expedientes, que refleje el comportamiento y flujo del trámite que genere avisos para impulso de los juicios.

A la fecha se cuenta con un número importante de asuntos en trámite, los cuales cada vez es más complicado estar monitoreando en forma manual sin el apoyo de una herramienta tecnológica que impida la paralización del procedimiento, cuando las partes dejan de impulsar el mismo. Esta situación, era una consecuencia del crecimiento de los conflictos de trabajo, por lo tanto, resulta indispensable, que se dote de este apoyo.

4. En su opinión, ¿cuál sería la evaluación promedio que otorgaría a las competencias, capacidades y conocimiento de los secretarios instructores que conforman el nuevo sistema y de qué forma cree que pueden mejorarse?

Esta pregunta la puedo responder en forma positiva, pero solo en lo que atañe a los Secretarios que han adquirido mayor experiencia; he advertido dudas semejantes en los de nuevo ingreso en la segunda etapa, por lo tanto es el tiempo y el acompañamiento de los Jueces laborales los que construyan este compromiso de exigencia. A la fecha, con mayor excelencia, y acorde a los estándares de profesionalismo que exige la propia Ley, se han producido diversas determinaciones a cargo de dichos funcionarios en distintos supuestos, lo que da cuenta del crecimiento en la toma de compromiso, que se tiene a poco más de un año de operación de este nuevo sistema de justicia laboral.

ANEXO II. PLAN INTEGRAL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL (PRIMERA ETAPA)



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL

Consejo de la Judicatura Federal

Secretaría General de Presidencia

**Unidad de Implementación de la
Reforma en Materia de Justicia Laboral**

Ciudad de México, a 8 de julio de 2020

ENGROSE DE PUNTO PARA ACUERDO

SE SOMETE A CONSIDERACIÓN DEL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL, EL PLAN INTEGRAL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL (PRIMERA ETAPA).

ANTECEDENTES

1. El 24 de febrero del 2017 se publicó en el D.O.F. la reforma constitucional en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, la cual establece el nuevo modelo de justicia laboral en México e incluye, entre otros supuestos, la creación de tribunales federales laborales para conocer de los conflictos de trabajo suscitados entre trabajadores y patrones a nivel federal.
2. El 1 de mayo de 2019 se publicó en el D.O.F. la reforma a la Ley Federal de Trabajo, la cual establece en su artículo Quinto Transitorio que los tribunales locales deberán iniciar actividades dentro del plazo máximo de 3 años a partir de la entrada en vigor del Decreto. Asimismo, para los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación se estableció en el artículo Sexto Transitorio que el plazo máximo será de 4 años.

En el propio artículo Sexto Transitorio se estableció que cada circuito judicial iniciará 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.

3. Lo anterior, requiere de acciones coordinadas de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral y las áreas y unidades administrativas del Consejo de la Judicatura Federal, involucradas en la implementación de dicha reforma.

CONSIDERACIONES

Único. A fin de dar a conocer los avances, objetivos, metas, así como las fases para el inicio de operaciones de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación, se somete a consideración del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, el Plan Integral de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral (Primera Etapa) **(anexo)**.

FUNDAMENTO

El presente punto de acuerdo se somete a consideración de conformidad con los artículos 98 Bis y 98 Ter, fracción X, del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, por el que se expide el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo.

PROPUESTA DE ACUERDO

Por lo antes expuesto, el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal adopta la siguiente propuesta de acuerdo:

ÚNICO. Se aprueba el Plan Integral de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral (Primera Etapa).

Responsable de presentar el Punto

Juez Jonathan Bass Herrera

Titular de la Unidad de Implementación

de la Reforma en Materia de Justicia Laboral

Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral

Plan Integral de la Primera Etapa (2020)

Presentación

Las reformas constitucional y legal en materia de justicia laboral de 2017 y 2019 configuran un mandato para articular el ajuste normativo más trascendente desde la incorporación de los derechos sociales a la Constitución Federal de 1917 porque introducen tres cambios fundamentales: en primer lugar, la impartición de justicia laboral por órganos del Poder Judicial de la Federación y de los poderes judiciales locales; en segundo, el establecimiento de la conciliación como una instancia administrativa prejudicial obligatoria; y, finalmente, el establecimiento de garantías para lograr una efectiva democracia sindical.

Representan —en palabras del Ministro José Fernando Franco González Salas— “una nueva cultura jurisdiccional laboral”¹: un nuevo paradigma conformado por un conjunto de prerrogativas y derechos que permiten exigir correlativamente la superación de los problemas estructurales del sistema anterior; —en palabras del Consejero Sergio Javier Molina Martínez— “nuevas formas para plantear y resolver casos en materia de trabajo”² que exigen instaurar un aparato judicial novedoso que esté orientado a los derechos humanos y a la vanguardia en los mecanismos para lograr su plena satisfacción.

Por esa razón, de la misma forma en la que el reconocimiento de los derechos sociales en dicho texto constitucional significó la conjugación de múltiples esfuerzos para materializar consensos y pactos entre diversos sectores sociales y fuerzas políticas del siglo pasado; la instauración de este nuevo paradigma laboral conlleva el reto social e institucional de ejecutar una transformación de magnitud nacional para equilibrar los factores de la producción con el propósito de cristalizar reivindicaciones políticas, sociales y económicas presentes e inaplazables.

A fin de cumplir ese mandato, mediante decreto publicado el 11 de mayo de 2018 en el Diario Oficial de la Federación, el Poder Judicial de la Federación, por conducto del Consejo de la Judicatura Federal, creó la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral y le otorgó el propósito de coordinar la planeación, capacitación, difusión, elaboración de proyectos normativos, organización institucional, programación presupuestal y demás acciones necesarias para materializar los cambios introducidos por las reformas.

¹ FRANCO GONZÁLEZ SALAS, José Fernando, “La reforma constitucional en materia de justicia laboral”, en Adam Adam, Alfredo (coord.), Cuadernos de Gobernabilidad y Fiscalización, Cuaderno Número 17, México, UNAM, 2018, p. 22

² MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, “Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. El reto para el Poder Judicial de la Federación”, en *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, número 46, julio-diciembre 2018, México, IJF, p. 2

En ejercicio de las facultades que le fueron conferidas, la Unidad concluyó que la estrategia ideal para acatar las obligaciones intrínsecas a su instrumentalización y garantizar el acceso a la impartición de justicia laboral era fijar y cumplir con nueve objetivos estratégicos: 1) tecnologías de la información y comunicaciones; 2) creación de juzgados de distrito especializados (tribunales laborales); 3) infraestructura y equipamiento; 4) defensa adecuada; 5) formación y selección; 6) relación institucional; 7) peritos; 8) armonización normativa; y, 9) elementos presupuestales.

A partir de las implicaciones de cada uno de ellos, estableció nueve ejes rectores que afianzan líneas de acción hacia el cumplimiento de los contenidos obligacionales impuestos por las reformas; luego, con el objeto de definir y desarrollar un esquema de cooperación interinstitucional para realizarlos, así como de fijar la metodología, las directrices, las etapas, los parámetros y los elementos imprescindibles al efecto, elaboró este plan de implementación que contiene las estrategias generales para llevar a cabo la transformación del sistema de justicia laboral.

En él, se profundiza sobre el escenario en el que surgen las reformas constitucional y legal por lo que hace a la resolución de los conflictos de trabajo, es decir, acerca de las dificultades y los retos en el panorama actual en la materia; y, a la par, con base en un diagnóstico sobre los problemas que no han podido gestionar, se identifica cuáles son los cambios fundamentales introducidos vía constitucional y legal para solucionarlos, las obligaciones impuestas al Poder Judicial de la Federación correlativas a ellos y los plazos para concretar sus aspectos clave.

Después, se alude a la creación de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral y se destaca las facultades que le fueron otorgadas para articular el mencionado nuevo paradigma; en adición, se establece qué acciones generales conllevan los ejes rectores que lo componen y se plantea que el mecanismo de aplicación más viable respecto de ellos es el progresivo en tres etapas; además, se justifica el uso de dos parámetros objetivos para facilitar su articulación: un aproximado de asuntos y un referente acerca del tiempo promedio de resolución.

Finalmente, se enfatizan los aspectos relevantes y los desafíos específicos de los ejes rectores; se especifica cuáles son los objetivos vinculados con ellos y, de manera esquemática, se anuncian las actividades que presupone cada uno y las autoridades responsables de realizarlas, tanto por lo que hace a los órganos operativos como a los decisorios; por último, se esbozan las directrices transversales de la implementación de las reformas desde un enfoque de derechos y se devela algunas de las acciones desarrolladas para consolidarlas.

En suma, el presente texto contiene una metodología para desplegar el contenido mínimo de tales ejes rectores; ello, bajo el entendido de que pueden ser objeto de las actualizaciones y modificaciones que resulten necesarias o convenientes de conformidad con su aplicación progresiva; asimismo, identifica las actividades que comportan en función de objetivos estratégicos y objetivos específicos que permiten articular su despliegue dentro de plazos ciertos, el escenario en el que deberán ser cumplidos, así como los factores y los elementos que inciden en su diseño, operación y ejecución.

Sin embargo, no sólo configura una guía sobre las implicaciones, los alcances y la trascendencia de las reformas en materia de justicia laboral y de las acciones previstas para lograr su debida implementación; es también un posicionamiento de quienes integran la Unidad acerca de la urgencia de satisfacer las necesidades y exigencias sociales que la motivaron: una ratificación del compromiso institucional del Poder Judicial de la Federación a favor del acceso a la impartición de justicia.

Unidad de Implementación de la Reforma
en Materia de Justicia Laboral

Abreviaturas y siglas

CACJF	Comisión de Administración del Consejo de la Judicatura Federal
CADH	Convención Americana sobre Derechos Humanos
CAR	Coordinación de Administración Regional
CCT	Contrato colectivo de trabajo
CFCyRL	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CCIRSJL	Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral
CIDE	Centro de Investigación y Docencia Económicas
CJF	Consejo de la Judicatura Federal
CONAGO	Conferencia Nacional de Gobernadores
CONASETRA	Conferencia Nacional de Secretarios del Trabajo
CONATrib	Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos
CorteIDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CNBV	Comisión Nacional Bancaria y de Valores
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CSPJF	Coordinación de Seguridad del Poder Judicial de la Federación
CU	Congreso de la Unión
DGAJ	Dirección General de Asuntos Jurídicos del CJF
DGEJ	Dirección General de Estadística Judicial del CJF
DGGJ	Dirección General de Gestión Judicial del CJF

DGIM	Dirección General de Inmuebles y Mantenimiento del CJF
DGIPDI	Dirección General de Innovación, Planeación y Desarrollo Institucional del CJF
DGPCST	Dirección General de Protección Civil y Salud en el Trabajo del CJF
DGPPT	Dirección General de Programación, Presupuesto y Tesorería del CJF
DGRH	Dirección General de Recursos Humanos del CJF
DGSG	Dirección General de Servicios Generales del CJF
DGTI	Dirección General de Tecnologías de la Información del CJF
DOF	Diario Oficial de la Federación
FGR	Fiscalía General de la República
JFCA	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
IFDP	Instituto Federal de la Defensoría Pública
IJF	Instituto de la Judicatura Federal
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INEGI	Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
IRLFT-1	Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se expide la Ley del Instituto Federal de Conciliación y Registro Laborales, y se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de Entidades Paraestatales; de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en materia de Justicia Laboral (presentada por los senadores Tereso Medina Ramírez e Isaías González Cuevas, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional el 7/XII/2017 ante la Cámara de Senadores del CU)
IRLFT-2	Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma la Ley de Amparo y se reforman, derogan y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (presentada por el senador Luis Sánchez Jiménez, integrante del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática el 4/XII/2017 ante la Cámara de Senadores del CU)

IRLFT-3	Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se expide la Ley del CFCyRL; y se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de Entidades Paraestatales; la Ley del Seguro Social; la Ley del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores; la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en materia de justicia laboral (presentada por la senadora Ma. Del Pilar Ortega Martínez, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional el 22/II/2018 ante la Cámara de Senadores del CU)
ISSFAM	Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
JCA	Juntas de Conciliación y Arbitraje
JFCA	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
LA	Ley de Amparo
LSS	Ley del Seguro Social
LFDP	Ley Federal de la Defensoría Pública
LFT	Ley Federal del Trabajo
LFTSE	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado
LINFONAVIT	Ley del INFONAVIT
LOPJF	Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación
LOCFCyRL	Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PCJF	Pleno del CJF
PJF	Poder Judicial de la Federación
PJEF	Poderes Judiciales de las entidades federativas
PROFEDET	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
SAT	Servicio de Administración Tributaria

SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
SEA	Secretaría Ejecutiva de Administración del CJF
SECJ	Secretaría Ejecutiva de Carrera Judicial del CJF
SECNO	Secretaría Ejecutiva de Creación de Nuevos Órganos del CJF
SEPLE	Secretaría Ejecutiva del Pleno del CJF
SISE	Sistema Integral de Seguimiento de Expedientes
SJF	Semanario Judicial de la Federación
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
UERSJL	Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral de la STPS
UIRMJL	Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral del CJF

Contenido

I. Implicaciones de las reformas en materia de justicia laboral	13
I.1 Antecedentes y problemas estructurales	13
I.2 Obligaciones del PJF-CJF intrínsecas a la instrumentalización de la reforma	22
II. Metodología para la implementación de la reforma laboral	38
II.1 Objetivos estratégicos	38
II.2 Etapas	39
II.3 Parámetros	39
II.3.1 Cantidad promedio de asuntos	40
II.3.2 Tiempo aproximado de resolución	43
III. Aspectos relevantes y desafíos específicos de los ejes rectores	47
III.1 Eje 1: Tecnologías de la información y comunicaciones	47
III.2 Eje 2: Creación de juzgados de distrito especializados	52
III.2.1 Determinación del número de jueces en tribunales de asuntos individuales	53
III.2.2 Determinación del número de secretarios en tribunales de asuntos individuales	54
III.2.3 Determinación del número de actuarios en tribunales de asuntos individuales	58
III.2.4 Determinación del número de oficiales en tribunales de asuntos individuales	59
III.2.5 Determinación del número de personal administrativo en tribunales de asuntos individuales	60
III.2.6 Determinación del número de jueces en tribunales de asuntos colectivos	63
III.2.7 Determinación del número de secretarios de tribunales de asuntos colectivos	64
III.2.8 Determinación del número de actuarios en tribunales de asuntos colectivos	65
III.2.9 Determinación del número de oficiales en tribunales de asuntos colectivos	66
III.2.10 Determinación del número de personal administrativo en tribunales de asuntos colectivos	66
III.3 Eje 3: Infraestructura y equipamiento	68
III.4 Eje 4: Defensa adecuada	73
III.5 Eje 5: Formación y selección de los operadores	75
III.5.1 Sensibilización	76
III.5.2 Actualización	77
III.5.3 Especialización	78
III.5.4 Selección	79

<i>III.6 Eje 6: Relación interinstitucional</i>	80
<i>III.7 Eje 7: Peritos</i>	83
<i>III.8 Eje 8: Armonización normativa</i>	84
<i>III.9 Eje 9: Elementos presupuestales</i>	85
IV. Directrices transversales desde un enfoque de derechos humanos. 87	
<i>IV.1 Implementación con perspectiva de género</i>	87
<i>IV.2 Democratización de la implementación de la reforma laboral</i>	89

I. Implicaciones de las reformas en materia de justicia laboral

I.1 Antecedentes y problemas estructurales

En el contexto social anterior a 1917, esto es, previo al surgimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas (JCA) y de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), la mayor parte de los conflictos laborales eran gestionados por autoridades judiciales del fuero común vía la aplicación de disposiciones normativas de derecho privado: se entendía que los aspectos sustantivos, adjetivos, individuales y colectivos de las relaciones laborales, su estudio y resolución estaban inmersos en un ámbito eminentemente mercantil³.

En tal escenario, en el que no sólo se concebía que el vínculo entre trabajadores y patrones era equiparable al contrato de prestación de servicios sino también que su único objeto era generar beneficios pecuniarios⁴, las y los operadores del sistema de impartición de justicia laboral actuaban sobre la premisa de que dichos conflictos derivaban de actos de comercio y, por consiguiente, de actos celebrados entre partes iguales. De ahí que al analizar las pretensiones hechas valer en juicio no consideraban que la satisfacción de las necesidades individuales y familiares de los trabajadores fuera prioritaria.

Esa concepción permeó en el imaginario del Constituyente Permanente a pesar de su fuerte tendencia social; y, si bien había sido superada en algunos ordenamientos normativos estatales del periodo revolucionario⁵, entre los que destaca la legislación promulgada en Yucatán⁶, irradió el contenido de la fracción XX del artículo 123 de la Constitución Federal de 1917 e influyó en la conservación a nivel nacional del perfil económico de las relaciones laborales y de los conflictos emanados de ellas, así como de la naturaleza administrativa de las instancias encargadas de solucionarlos.

³ NARVÁEZ, José Ramón (Coord.) "Origen y evolución de las juntas de conciliación y arbitraje" en *Cuadernos de Jurisprudencia*, número 2, mayo, México, SCJN, 2008, p. 12

⁴ REMOLINA ROQUEÑÍ, Felipe, "Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México", Junta de Conciliación y Arbitraje, México, 1976, pp- 37-38, citado en NARVÁEZ, José Ramón (Coord.), *op. cit.*, p. 12

⁵ En efecto, antes de la promulgación de la Constitución Federal de 1917, además de un proyecto de reforma a los artículos 75, fracciones VII y XII, y 309 del Código de Comercio que no prosperó, los antecedentes del sistema de justicia laboral, de las JCA y de la JFCA fueron la Ley del Trabajo y el Decreto 45 expedidos, respectivamente el 19/X/1914 y 14/XII/1915 en Veracruz, el Proyecto de Ley del Salario Mínimo y de las Juntas de Avenencia, publicado el 28/I/1915, y el Decreto 96 publicado el 01/I/1916 en Jalisco, pues en tales instrumentos normativos se previó la creación de organismos paritarios con la facultad de fijar salarios mínimos y resolver diferencias entre trabajadores y patrones para fungir como árbitros en las cuestiones laborales, así como el mejoramiento económico de los trabajadores.

⁶ La legislación del General Salvador Alvarado, expedida inicialmente el 14/V/1915 y modificada el 11/XII/1915, destaca porque configura el primer antecedente de la integración de tribunales de trabajo compuestos por representantes de trabajadores, patrones y gobierno; pero, especialmente, porque introdujo una instancia previa de conciliación con la finalidad de "establecer una forma práctica", "un acercamiento racional", para solucionar los conflictos entre el capital y el trabajo (como se prevé en la última reforma constitucional) y porque reconoció fuerza de "convenio industrial" a los fallos de los tribunales.

Más aún, como se desprende de los criterios emitidos tras la promulgación del citado texto constitucional, la concepción económica acerca de las relaciones laborales también guió la interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación hacia la distinción entre los órganos encargados de solucionarlos y los tribunales del trabajo y la definición de aquéllos como autoridades administrativas desprovistas de imperio y de facultades judiciales, encargadas exclusivamente de prevenir conflictos laborales derivados de contratos vigentes o de proponer soluciones para ellos⁷.

Sin embargo, dada una creciente globalización y especialización, así como de profundas transformaciones económicas, sociales y culturales provocadas por los factores reseñados a continuación, entre otros, esa concepción económica fue sustituida gradualmente por un enfoque de derechos humanos orientado a la satisfacción de las necesidades de las y los trabajadores y de sus familiares: una concepción que superó el acercamiento mercantilista y permitió abordar los conflictos laborales desde una postura equitativa y consciente del desequilibrio de poder entre el capital y el trabajo.

En 1924, al resolver el amparo administrativo promovido por “La Corona, Compañía Mexicana Holandesa, S.”, la Suprema Corte de Justicia de la Nación llevó a cabo una nueva reflexión para afrontar desde el ámbito judicial la necesidad de resolver los conflictos laborales con mayor celeridad y certeza, modificó sus criterios y empezó a reconocer que los conflictos entre capital y trabajo eran de interés público y que las JCA constituirían verdaderos tribunales tanto con jurisdicción para aplicar la ley como con imperio para ejecutar sus decisiones⁸.

⁷ A mayor abundamiento por lo que hace a esta postura interpretativa vinculada con la concepción económica, son ilustrativos algunos de los criterios emitidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Quinta Época (de 1917 a 1923):

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. No tienen el carácter de árbitros privados, sino públicos; no es la voluntad de las partes la que las organiza y establece, sino la disposición de la ley. En materia de trabajo, ejercen funciones públicas que las leyes determinan, y están sujetas a disposiciones de orden público; por tanto, son autoridades y puede pedirse amparo contra sus determinaciones. Tesis aislada sin número (registro 289656)

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Carecen de imperio y no constituyen un tribunal: son únicamente una institución de derecho público, que tiene por objeto, evitar los grandes trastornos producidos por los conflictos entre el capital y el trabajo. Tesis aislada sin número (registro 290364)

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. No siendo obligatorias sus resoluciones, la coerción para ejecutarlas, importa la violación de garantías. Tesis aislada sin número (registro 2903699)

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. No están establecidas para aplicar la ley en cada caso concreto y a obligar al condenado a someterse a sus disposiciones, ni tienen facultad de aplicar la ley, para dirimir conflictos de derecho, ni para obligar a las partes a someterse a sus determinaciones. Tesis aislada sin número (registro 290362)

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Sus laudos no son obligatorios y las mismas Juntas carecen de imperio para ejecutar las resoluciones que pronuncien. Tesis aislada sin número (registro 811226)

⁸ Respecto del cambio de criterio en cuanto a la naturaleza de las funciones realizadas por las JCA y sobre la adopción de una postura alejada de la concepción económica, son ilustrativos algunos de los criterios emitidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la segunda parte de la Quinta Época (a partir de 1924):

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. No puede alegarse que constituyan tribunales especiales, porque tengan sólo competencia para resolver los conflictos de trabajo, pues los tribunales penales, civiles, mercantiles, etcétera, que tienen una

En 1927, fue creada la JFCA, parcialmente como respuesta a la crisis provocada por la huelga de la Confederación de Trabajadores y Comunicaciones contra los Ferrocarriles Nacionales de México y debido a la falta de competencia legal de las JCA para pronunciarse sobre su legalidad⁹; después, en 1929, fue modificado el texto constitucional, en el artículo 123 y la fracción X del artículo 73, para otorgar facultades exclusivas al Congreso de la Unión respecto de la expedición de las leyes del trabajo con la finalidad de uniformar la legislación reglamentaria en materia laboral estatal.

En 1931, el Congreso de la Unión ejerció tales facultades y expidió la Ley Federal del Trabajo. En ella, tuvo a bien conjugar intereses patronales y obreros en un esquema que fuera beneficioso para éstos pero, al mismo tiempo, atractivo a la inversión con miras a contrarrestar la depresión económica surgida por la crisis de 1929, mantener la frágil estabilidad política mexicana y evitar movimientos sindicalistas innecesarios¹⁰; y, por otro lado, se alejó de la postura liberal decimonónica laboral reflejada parcialmente en el texto constitucional y asumió una de índole social¹¹.

jurisdicción delimitada, tampoco los constituyen; sino que, por razón de método, se les ha clasificado en esa forma, a efecto de que la justicia se imparta de una manera más rápida. Tesis aislada sin número (registro 810871)

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Son verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, bien sea colectivamente o en la forma individual, pues de no interpretarse en tal sentido la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, las funciones de dichas Juntas serían incompletas, pues los obreros tendrían, en cada caso, que ocurrir a los tribunales del orden común, para que les resolviesen cualquiera diferencia con los patronos, y el espíritu de la Constitución ha sido obviarles tramitaciones dilatadas, sujetas a numerosos formulismos, para no causar una perturbación social, pues, de otro modo, las cuestiones obreras, por ser tan múltiples, quedarían dentro de cánones anticuados, sujetas a una resolución tardía, que vendría a empeorar y no a mejorar la situación del obrero. Tesis aislada (registro 810786)

CONFLICTOS ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO. Deben considerarse de interés público, porque cuando afectan a grupos considerables de obreros y se resuelven en huelgas, los perjuicios que se producen afectan a la sociedad entera; por tanto, en ellos no se trata sólo de intereses particulares, sino que, en su solución, están vivamente interesados la sociedad y el Estado, por lo que no debe concederse la suspensión contra los procedimientos que tiendan a resolverlos, por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Tesis aislada sin número (registro 284645)

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Sus laudos son obligatorios para los interesados y deben ejecutarse en la forma que lo dispongan las leyes respectivas. Tesis aislada sin número (registro 810947)

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Son autoridades esencialmente administrativas; mas no por ello dejan de tener atribuciones de carácter judicial, en los casos que la constitución señala, y disponiéndolo así ésta, no se puede sostener que se vulnere el principio de división de los poderes, que estatuye el artículo 49 de la misma Constitución. Tesis aislada (registro 284447)

⁹ SUÁREZ POTTS, William, "La Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931", en *Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Tomo 3 Estudios económicos y sociales*, ESQUIVEL, Gerardo (coord.) et al., enero, México, UNAM-IIJ, 2017, pp. 437-438

¹⁰ *Ibidem*, pp. 443-444

¹¹ Ciertamente, a pesar de que la concepción medular de la Constitución de 1917 era social; también contenía elementos del derecho liberal del siglo XIX por lo que hacía al aspecto laboral y, por ende, también privilegiaba la autonomía de la voluntad como fuente de derechos y obligaciones en las relaciones del trabajo. En contraposición, la Ley Federal del Trabajo incorporó primordialmente una visión de derecho social del siglo XX porque estuvo fuertemente aluzada por los ideales posrevolucionarios. De ahí que la reglamentación de los sindicatos y del contrato colectivo desarrollada en ella amplió lo previsto en el artículo 123 constitucional y estuvo encaminada a consolidar esas instituciones de naturaleza corporativa y una mayor participación por parte del Estado en su funcionamiento.

Inclusive, al expedir esa legislación, reconoció como autoridad oficial en materia laboral a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) —creada en 1929 como un órgano dependiente de la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo (SICT) con la finalidad de que se encargara de la representación jurídica gratuita de las y los trabajadores— y le otorgó funciones que revelaban una postura institucional comprometida socialmente: más inclinada hacia la protección de derechos que a la neutralidad de la concepción económica.

A su vez, desde 1934, comenzó la incorporación al ordenamiento jurídico mexicano de un conjunto de elementos obligacionales previstos en diversos convenios internacionales a favor de las personas trabajadoras: indemnizaciones por desempleo, enfermedades profesionales o accidentes, derechos de asociación y de coalición, métodos para la fijación de salarios mínimos, rechazo al trabajo forzoso y obligatorio, reducción y reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, pago de vacaciones, libertad sindical y seguridad social, entre otros¹².

¹² En efecto, a partir de esa fecha, el Estado mexicano adoptó los siguientes convenios internacionales en materia de trabajo y quedó vinculado a cumplir con sus preceptos desde las fechas indicadas enseguida.

No.	Convenio Internacional del Trabajo	Vinculación
8	Indemnización de Desempleo en caso de Pérdida por Naufragio	20/V/1937
9	Colocación de la Gente de Mar	20/V/1937
11	Derechos de Asociación y de Coalición de los Trabajadores Agrícolas	20/V/1937
12	Indemnización por Accidente del Trabajo en la Agricultura	01/XI/1937
13	Empleo de la Cerusa en la Pintura	07/II/1938
14	Aplicación del Descanso Semanal en las Empresas Industriales	07/II/1938
16	Examen Médico obligatorio de los Menores Empleados a Bordo de Buques	09/III/1938
17	Indemnización por accidente de trabajo	12/V/1934
19	Igualdad de Trato entre los Trabajadores Extranjeros y Nacionales en Materia de Indemnización por Accidente de Trabajo	12/V/1934
21	Simplificación de la Inspección de los Emigrantes a bordo de los Buques	09/III/1938
22	Contrato de Enrolamiento de la Gente de Mar	12/V/1934
26	Establecimiento de Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos	12/V/1934
27	Indicación de Peso en los Grandes Fardos Transportados por Barco	12/V/1934
29	Trabajo Forzoso y Obligatorio	12/V/1934
30	Reglamentación de las Horas de Trabajo en el Comercio y las Oficinas	12/V/1934
42	Indemnización por Enfermedades Profesionales	20/V/1937
43	Horas de Trabajo en la Fabricación Automática de Vidrio Plano	09/V/1938
45	Empleo de las Mujeres en los Trabajos Subterráneos de toda Clase de Minas	21/II/1938
49	Reducción de las Horas de Trabajo en las Fábricas de Botellas	21/II/1938
52	Vacaciones Anuales Pagadas	09/III/1938
53	Mínimo de Capacidades, de los Capitanes y Oficiales de la Marina Mercante	01/IX/1938
55	Obligaciones del Armador en caso de Enfermedad, Accidente o Muerte de la Gente de Mar	15/IX/1939
56	Seguro de Enfermedad de la Gente de Mar	01/II/1984
58	Edad Mínima de Admisión de Niños al Trabajo Marítimo	18/VII/1952
80	Revisión de los Artículos Finales	20/IV/1948
87	Libertad Sindical y a la Protección de Derechos de Sindicación	01/IV/1950
90	Trabajo Nocturno de los Menores de la Industria	20/VI/1956
96	Agencias Retribuidas de Colocación	01/III/1971
98	Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva	30/X/2018
99	Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos en la Agricultura	23/VIII/1952
100	Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor	23/VIII/1952
102	Seguridad Social	23/VIII/192
105	Abolición del Trabajo Forzoso	01/VI/1959
106	Descanso semanal	01/VI/1959
108	Documentos Nacionales de Identidad de la Gente de Mar	11/IX/1961
110	Condiciones de Empleo de los Trabajadores de las Plantaciones	20/VI/1960

En 1936, el Congreso de la Unión expidió una nueva Ley Orgánica de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Federal y una nueva Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación (PJF) en las que estableció la procedencia del amparo directo contra los laudos de las JCA. Así, en armonía con los últimos criterios jurisprudenciales, reconoció oficialmente que tenían el carácter de sentencias definitivas y que los órganos encargados de emitirlos ciertamente realizaban funciones de naturaleza materialmente jurisdiccional como verdaderos tribunales del trabajo¹³.

Más adelante, en 1943, dicho órgano legislativo expidió la Ley del Seguro Social y, en ella, dispuso la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con el propósito de equilibrar la relación obrero-patronal; mejorar la calidad de vida de los trabajadores, salvaguardarlos de las vicisitudes a las que estaban expuestos (entre ellas, enfermedades, accidentes y vejez) y otorgarles prestaciones médicas; asimismo, para salvaguardar el poder adquisitivo de su economía familiar e impulsar la conservación de los recursos humanos indispensables para la prosperidad industrial¹⁴.

111	Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación	11/IX/1961
112	Edad Mínima de Admisión al Trabajo de los Pescadores	09/VIII/1961
115	Protección de los Trabajadores contra las Radiaciones Ionizantes	29/X/1983
116	Revisión de los Artículos Finales	03/XI/1966
118	Igualdad de Trato de Nacionales y Extranjeros en Materia de Seguridad Social	06/I/1978
120	Higiene en el Comercio y en las Oficinas	18/VI/1968
123	Edad Mínima de Admisión al Trabajo Subterráneo en Minas	29/VI/1968
124	Examen Médico de Aptitud de los Menores para el Empleo en Trabajos Subterráneos en Minas	29/VI/1968
131	Fijación de Salarios Mínimos, con especial referencia a los Países en vías de Desarrollo	18/IV/1973
134	Prevención de Accidentes del Trabajo de la Gente de Mar	02/V/1974
135	Protección y Facilidades que deben Otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa	02/V/1974
140	Licencia Pagada de Estudios	24/VI/1974
141	Organizaciones de Trabajadores Rurales y su Función en el Desarrollo Económico y Social	28/VI/1978
142	Orientación Profesional y Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos	28/VI/1978
144	Consultas Tripartitas para promover la aplicación de las Normas Internacionales de Trabajo	28/VI/1978
150	Administración del trabajo: Cometido, Funciones y Organización	10/II/1982
152	Seguridad e Higiene en los Trabajos Portuarios	10/II/1982
153	Duración del Trabajo y Periodos de Descanso en los Transportes por Carretera	10/II/1982
155	Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo	01/II/1984
159	Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas	05/IV/2001
160	Estadísticas del trabajo	18/IV/1988
161	Salud en el Trabajo	017/II/1987
163	Bienestar de la Gente del Mar en el Mar y Puerto	05/XI/1990
164	Protección de la Salud y la Asistencia Médica de la Gente de Mar	05/X/1990
166	Repatriación de la Gente de Mar	05/X/1990
167	Seguridad y Salud en la Construcción	05/X/1990
169	Pueblos Indígenas y Tribunales en Países Independientes	05/X/1990
170	Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el Trabajo	17/X/1992
172	Condiciones de Trabajo en los Hoteles, Restaurantes y Establecimientos Similares	07/VI/1993
173	Protección de los Créditos Laborales en caso de Insolvencia del Empleador	24/X/1993
182	Prohibición de las Peores Formas de Trabajo infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación	30/VI/2000
189	Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos	21/II/2020

¹³ En la iniciativa respectiva, se expuso que si bien las JCA tenían una doble naturaleza como autoridades administrativas y judiciales, en ellas predominaba fuertemente esta última:

Y si sus sentencias son definitivas, y si la esencia de estos tribunales es judicial, y si de este modo lo ha reconocido la jurisprudencia de la Corte, no sólo al resolver las competencias antes aludidas, sino también al haberles reconocido desde hace muchos años jurisdicción para resolver e imperio para ejecutar sus laudos, es evidente que la fracción IX del artículo 107 constitucional no reza con los amparos que se promuevan contra sus actos.

En 1949, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Cuarta Conferencia Regional del Trabajo de los Estados Americanos Miembros¹⁵, destacó la importancia de configurar tribunales de trabajo sobre bases permanentes con independencia total respecto de las autoridades ejecutivas, integrados por jueces seleccionados de conformidad con las calidades indispensables para formar parte de la judicatura entre las personas que tuvieran una profunda experiencia en la materia del trabajo y que, conforme a los requisitos aplicables, pudieran ejercer funciones judiciales¹⁶.

En 2011, el Congreso de la Unión llevó a cabo una reforma a diversos preceptos, entre ellos, al artículo 1 de la Constitución Federal para imponer a todas las autoridades del país las obligaciones de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como de interpretar las disposiciones normativas que conforman el ordenamiento de conformidad con el texto constitucional y con los tratados internacionales siempre a favor de la protección más amplia¹⁷.

¹⁴ En la exposición de motivos correspondiente, se explicó la necesidad de configurar un sistema de seguridad social a la luz de las consideraciones transcritas a continuación.

En el desempeño de sus labores el obrero se halla constantemente amenazado por multitud de riesgos objetivamente creados por el equipo mecánico que maneja, o por las condiciones del medio en el que actúa, y cuando tales amenazas se realizan, causando accidentes o enfermedades, fatalmente acarrearán la destrucción de la base económica de la familia [...]

Si es cierto que no existe una forma capaz de impedir de un modo general y absoluto las consecuencias de los riesgos, sí existe, en cambio, un medio de proteger el salario que coloca a la economía familiar a cubierto de las disminuciones que sufre como reflejo de las contingencias de la vida del trabajador. Ese medio es el Seguro Social, que al proteger al jornal, aminora las penalidades en los casos de incapacidad, vejez y orfandad [...]

Desde una perspectiva amplia y entera no se puede considerar el salario solo como el precio del trabajo, sino como un hecho social, como el único ingreso del obrero y la fuente exclusiva para la satisfacción de todas sus necesidades, y no puede desdeñarse la imperativa exigencia humana y justa de que este ingreso único tenga la amplitud suficiente para que el trabajador pueda obtener todo aquello que le es imprescindible.

El texto demuestra que se empezó a considerar el bienestar de los trabajadores como una cuestión de orden público e interés social y ya no como una cuestión accesorio a un vínculo estrictamente comercial. Sin embargo, también contiene fragmentos que invitan a cuestionar si la protección del trabajador era un fin en sí mismo, o bien, configuraba preponderantemente un medio para impulsar el desarrollo industrial:

Si desde el punto de vista del interés particular del obrero es legítima la implantación de un sistema, como el Seguro Social, que está destinado a proteger su economía familiar, también desde el más amplio punto de vista de los intereses de la sociedad tal medida halla una plena justificación, porque con la misma se tiende a evitar que la miseria y la angustia azoten a grandes sectores de la población nacional [...]

Por lo tanto, la institución del Seguro Social fomenta el bienestar económico y garantiza la protección al trabajador y a su familia, para contribuir a la estabilidad de las energías humanas a que aspira la modernidad democracia industrial.

¹⁵ SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo, "La jurisdicción laboral: de juntas tripartitas a tribunales de trabajo", en *Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Tomo 2: Estudios jurídicos*, ESQUIVEL, Gerardo (coord.) et al., enero, México, UNAM-IIJ, 2017, p. 399

¹⁶ KURCYN VILLALOBOS, Patricia et al., "Reformas a la Constitución en materia laboral", en *Justicia. Memoria del IV Congreso Nacional de Derecho Constitucional*, tomo I, VALADÉS, Diego y GUTIÉRREZ RIVAS, Rodrigo (coords.), septiembre, México, UNAM-IIJ, 2001, p. 325

Entonces, la convergencia de los factores reseñados, sumados a la globalización, las innovaciones tecnológicas y la consecuente expansión de las comunicaciones y regionalización de las economías, apuntalaron un escenario propicio para ciertos cambios judiciales¹⁸ y una creciente exigencia social para abandonar definitivamente la concepción económica acerca de las relaciones laborales e instaurar una nueva cultura jurisdiccional laboral sobre la base de un enfoque de derechos comprometido con los aspectos más humanos que exige la impartición de justicia en la materia.

A fin de satisfacer esa exigencia social, concretar ese nuevo enfoque de derechos humanos, avanzar hacia mejores niveles de bienestar y favorecer los principios de equidad y no discriminación en las relaciones de trabajo y generar un marco jurídico propicio para el fortalecimiento del desempeño del mercado mexicano y la formalización de empleos de calidad, mediante decreto publicado el 30 de noviembre de 2012, el Congreso de la Unión (CU) llevó a cabo una importante reforma en materia laboral, en la que actualizó y modificó una tercera parte de la Ley Federal del Trabajo (LFT)¹⁹.

¹⁷ Al interpretar los alcances de la reforma, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoció que los derechos humanos convencionales también tenían rango constitucional y configuraban parámetro de validez de los demás preceptos del ordenamiento jurídico mexicano.

¹⁸ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia *et al.*, *La Justicia Laboral: Administración e Impartición*, México, UNAM-IIJ, 2005, p. 45

¹⁹ En la iniciativa respectiva, se expuso las siguientes razones para evidenciar la necesidad de impulsar una reforma laboral como condición para avanzar hacia mejores niveles de bienestar.

Uno de los efectos de contar con un marco jurídico se traduce en que el mercado laboral formal no ha tenido la capacidad de absorber estos incrementos. Esta sola razón hace indispensable impulsar las modificaciones que favorezcan el acceso al empleo [...] Estudios recientes señalan que de no adoptarse medidas inmediatas, en un breve lapso, los empleos informales pudieran llegar a ser mayores que los formales.

Ante este escenario se necesita construir el andamiaje jurídico para que la modernización de la Ley Federal del Trabajo logre dos objetivos fundamentales: primero, promover la generación de más empleos y segundo, lograr que aquellas relaciones laborales que se desarrollan en la informalidad, se regularicen y transiten al mercado formal.

Otra de las grandes prioridades para mejorar el desempeño de nuestro mercado laboral, consiste en brindar mayor certeza jurídica a los sectores productivos, a través de mejorar la impartición de justicia y la conciliación, pues ello contribuye a mantener un adecuado equilibrio entre los factores de la producción.

Sin embargo, las cargas de trabajo en el ámbito de la administración e impartición de justicia laboral, representan un importante obstáculo que provoca rezagos en la atención y resolución de los conflictos [...] por lo que es necesario modificar las bases que rigen el procedimiento laboral y modernizar y agilizar la impartición de justicia.

En otro orden de ideas, se considera que los avances democráticos y de libertades que hemos podido construir en los últimos años, deben formar parte de la vida cotidiana de las organizaciones sindicales. Hoy más que nunca se requiere construir un entorno que favorezca la transparencia, la rendición de cuentas, y el diálogo social entre los distintos actores del mundo laboral. Debemos encontrar fórmulas que sin violentar los principios de autonomía y libertad sindical otorguen a los trabajadores mayores elementos de juicio para que sean ellos quienes decidan el rumbo que sus propias organizaciones deben seguir.

En resumen:

- El marco jurídico laboral ha quedado rebasado ante las nuevas circunstancias demográficas, económicas y sociales.
- La legislación actual no responde a la urgencia de incrementar la productividad de las empresas y la competitividad del país, ni tampoco a la necesidad de generación de empleos.
- Subsisten condiciones que dificultan que en las relaciones de trabajo prevalezcan los principios de equidad, igualdad y no discriminación.

En ella, esencialmente se estableció como una obligación de las y los patrones brindar la capacitación necesaria a su personal para el correcto desarrollo de sus actividades, se introdujeron modificaciones para enfrentar la crisis económica de años anteriores²⁰, se incluyó como pilar en la conformación de las JCA la profesionalización y capacitación de su personal a través de la delimitación legal de los requisitos de elección a cargos operativos y la obligación de dicho ente de ofrecer capacitación con el objetivo de incrementar su legitimidad social²¹.

No obstante las ventajas y los resultados positivos que produjeron esas reformas y adiciones importantes a la Ley Federal del Trabajo en cuanto a privilegiar la capacitación, el adiestramiento y la productividad, incrementar la seguridad de los ambientes de trabajo, mejorar las condiciones de empleo de personas en situación de vulnerabilidad y proteger los derechos de niñas, niños y adolescentes, el sistema de justicia laboral padeció problemas estructurales que afectaron directamente su eficacia y generalizaron una justificada percepción negativa sobre él.

El desfase entre la capacidad institucional para modernizar los órganos encargados de impartir la justicia laboral y la demora en su tramitación y resolución, aunada a eventuales simulaciones de las relaciones colectivas y una concepción que sólo analizaba reclamos de prestaciones económicas y no contemplaba otras igualmente relevantes para el bienestar de las y los trabajadores, generaron desconfianza social en el sistema.

-
- El anacronismo de las disposiciones procesales constituye un factor que propicia rezagos e impide la modernización de la justicia laboral.
 - A pesar de que nuestro país ha tenido importantes progresos democráticos y de libertad, aún es necesario avanzar hacia mejores prácticas en las organizaciones sindicales, que favorezcan la toma de decisiones.
 - La normatividad laboral no prevé sanciones significativas a quienes incurren en prácticas desleales e informales contrarias a la ley.

²⁰ Al respecto, en la exposición de motivos de dicha reforma, el Ejecutivo Federal expuso:

A pesar de la gran inestabilidad mundial, México mantiene una economía en crecimiento con generación de empleos. En los primeros siete meses de 2012, se han creado más de 553 mil nuevos puestos de trabajo y en lo que va de la Administración se han generado más de 2 millones de nuevos empleos asegurados. Sin embargo, la generación de empleos formales, aunque sostenida, resulta insuficiente, debido a que la Población en Edad de Trabajar - de 14 años y más - se incrementa, en promedio, en un millón de personas por año, y se estima que de éstos, alrededor de 800 mil se incorporan activamente a la búsqueda de empleo.

Uno de los efectos de contar con un marco jurídico rígido se traduce en que el mercado laboral formal no ha tenido la capacidad de absorber estos incrementos. Esta sola razón hace indispensable impulsar las modificaciones que favorezcan el acceso al empleo. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, al segundo trimestre del 2012, tenemos niveles de informalidad elevados: 29.35% de los ocupados se emplean en el sector informal. Estudios recientes señalan que de no adoptarse medidas inmediatas, en un breve lapso, los empleos informales pudieran llegar a ser mayores que los formales.

Ante este escenario se necesita construir el andamiaje jurídico para que la modernización de la Ley Federal del Trabajo logre dos objetivos fundamentales: primero, promover la generación de más empleos y segundo, lograr que aquellas relaciones laborales que se desarrollan en la informalidad, se regularicen y transiten al mercado formal.

²¹ En la exposición de motivos se señaló que *“otra de las grandes prioridades para mejorar el desempeño de nuestro mercado laboral, consiste en brindar mayor certeza jurídica a los sectores productivos, a través de mejorar la impartición de justicia y la conciliación, pues ello contribuye a mantener un adecuado equilibrio entre los factores de la producción.”* De ahí que a través de la reforma en comento se propuso *“modificar las bases que rigen el procedimiento laboral y modernizar, profesionalizar y agilizar la impartición de justicia”*.

La excesiva carga de trabajo de las juntas de conciliación y arbitraje, acrecentada por un aprovechamiento leve de los mecanismos alternativos de solución de conflictos y, en contraste, por algunos acuerdos que disminuían obligaciones en perjuicio de las y los trabajadores, corroboró la necesidad de crear una etapa previa de conciliación obligatoria que estuviera gestionada por centros especializados e imparciales a fin de otorgar a las partes la posibilidad de lograr un acuerdo razonable y oportuno, y disminuir eficazmente el número de asuntos.

La actualización de incidencias en la fase de instrucción que retrasaban el procedimiento, entre ellas, la falta de notificación de las partes, la imposibilidad de localizar a algunas de ellas, el cambio de domicilio de la parte demandada y la imprecisión de su domicilio, la desaparición del centro de trabajo, los exhortos no diligenciados o no devueltos, la falta de informes requeridos a las autoridades, la sustitución de profesionistas periciales y la falta de conciliación entre las partes, mostró la necesidad de implementar acciones de política judicial para acelerar el desarrollo de los juicios.

La existencia de un desequilibrio manifiesto entre los factores de producción y la ineficacia sindical para atenuarlo generó fuertes incentivos para que las empresas aprovecharan la abundancia de oferta a través del establecimiento de condiciones de trabajo exiguas; y, al mismo tiempo, evidenció la necesidad de diseñar un nuevo marco jurídico que regulara sustantiva y adjetivamente las relaciones colectivas de trabajo, así como de crear una autoridad única federal para que vigorizara el nivel de escrutinio y vigilancia sobre el desempeño de los sindicatos en beneficio de las y los trabajadores.

Finalmente, la falta de un esquema de integración y administración de los archivos laborales, el escaso uso de métodos eficaces para registrar, buscar, dar seguimiento y controlar expedientes laborales junto con la utilización de mecanismos atrasados y la ausencia de ciertos servicios en línea destacaron la necesidad de implementar nuevas tecnologías de la información tanto para el registro y la clasificación de asuntos como para generar herramientas digitales útiles que redundaran en el desarrollo óptimo de los procedimientos jurisdiccionales laborales²².

²² En el contexto de descontento social respecto del funcionamiento del sistema de impartición de justicia laboral provocado por esos problemas estructurales, en 2015, el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), a petición del Ejecutivo Federal, realizó foros de consulta y conversatorios con representantes de todos los sectores de la sociedad (en el sector laboral con representantes sindicales y de consejos empresariales). Al concluir esos “*Diálogos por la Justicia Cotidiana*” recomendó a diferentes instituciones públicas que introdujeran a cambios en dicho sistema, específicamente en la estructura interna de las JCA y de la JFCA y por lo que hacía a su relación con los gobernados. En la parte concerniente al ámbito laboral del documento final, el CIDE desarrolló seis recomendaciones que después fueron retomadas como parte de la justificación de la reforma a la LFT (páginas 34 a 42 de la exposición correspondiente):

Recomendaciones en relación con el sistema de justicia laboral propuestas por el CIDE	
Adoptar una estrategia para crear una cultura de derechos entre las y los mexicanos	
Implementar medidas para facilitar la solución de conflictos de la ciudadanía con las instancias de la administración pública de los tres órdenes de gobierno	

1.2 Obligaciones del PJF-CJF intrínsecas a la instrumentalización de la reforma

Ante la necesidad de consolidar y transversalizar el nuevo enfoque de derechos humanos en materia de trabajo tanto para satisfacer las exigencias y expectativas de la sociedad como para superar los problemas estructurales señalados, mediante decreto publicado el veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete en el Diario Oficial de la Federación, el Congreso de la Unión reformó y adicionó algunas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con la finalidad de generar una profunda transformación del sistema judicial laboral.

De conformidad con el artículo único del decreto mencionado, el Congreso de la Unión modificó el inciso d) de la fracción V del artículo 107; las fracciones XVIII, XIX, XX, XXI y el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123, se adicionó la fracción XXII Bis y el inciso c) a la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123, y se eliminó el último párrafo de la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal para quedar en los términos transcritos a continuación.

Disposición constitucional	Contenido reformado
107, fracción V, inciso d)	En materia laboral, cuando se reclamen resoluciones o sentencias definitivas que pongan fin al juicio dictadas por los tribunales laborales locales o federales o laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus homólogos en las entidades federativas
123, fracción XVIII	Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos 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 aquéllos 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 representación de los trabajadores.
123, fracción XIX	Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de los tribunales laborales.
123, fracción 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.

Aplicar medidas para la protección y ejercicio de quienes prestan trabajo doméstico dada la situación de vulnerabilidad en la que podrían estar
Ampliar el uso de mecanismos alternativos de solución de controversias no vinculados a la materia penal
Convocar una instancia de diálogo y concertación que diseñe, proponga y evalúe la política pública de acceso a la justicia, específicamente en relación con los resultados de los Foros de Justicia Cotidiana.
Revisar el funcionamiento y la operación de las JCA y de la JFCA

	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. Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal someterá una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas, realizará la designación correspondiente. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviere dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal. En caso de que la Cámara de Senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el Ejecutivo Federal someterá una nueva, en los términos del párrafo anterior. Si esta segunda terna fuere rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el Ejecutivo Federal. El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado; que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; y que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. Asimismo, deberá cumplir los requisitos que establezca la ley. Desempeñará su encargo por períodos de seis años y podrá ser reelecto por una sola ocasión. En caso de falta absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo. Sólo podrá ser removido por causa grave en los términos del Título IV de esta Constitución y no podrá tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquéllos en que actúen en representación del organismo y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia.
123, fracción XXI	Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.
123, fracción XXII, Bis	Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios: a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

	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. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.
123, fracción XXVII, inciso b)	Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales.
123, fracción XXXI, inciso c)	Materias: 1. El registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados; 2. La aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; 3. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; 4. Obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley, y 5. Obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley correspondiente.

La reforma constitucional surgió, entonces, para reconfigurar el ámbito jurisdiccional laboral sobre la base de un conjunto de principios que permitieran eliminar inercias, vicios y prácticas indeseables que provocaban incertidumbre jurídica, al igual que prejuicios, concepciones y actitudes que ocasionaban que la impartición de justicia en la materia fuera relativamente lenta, costosa, inaccesible, oscura y cuestionable, a saber, los de legalidad, imparcialidad, equidad, transparencia, eficacia, certeza, independencia, objetividad, profesionalismo, publicidad, confiabilidad y autonomía²³.

²³ En efecto, como se observa de la iniciativa correspondiente, para justificar la introducción de un nuevo sistema de justicia laboral se desarrolló, entre otras, las razones expuestas a continuación.

Los cambios introducidos en la justicia laboral se sustentaron fundamentalmente en el establecimiento de mecanismos para eficientar los procedimientos acortando tiempos para que la justicia sea una realidad, y en la profesionalización del personal encargado de impartirla. No obstante, después de tres años y como resultado de concienzudas evaluaciones y análisis presentados en diversos foros, se arriba a la conclusión que se requieren transformaciones cualitativas para que la justicia cumpla su propósito. [...]

Las condiciones de la impartición de justicia laboral han experimentado profundos cambios. En gran medida, los problemas que afectan a la justicia laboral se desprenden de factores y mecanismos anacrónicos frente a la realidad de México.

La justicia laboral presenta problemas en su funcionamiento porque sus instituciones y procesos fueron creados en una condición histórica que contrasta abismalmente con la que actualmente se vive [...]

En consecuencia, el ritmo de la modernización de las instancias impartidoras de justicia laboral ha quedado desfasado frente a las necesidades y expectativas de la sociedad. Por tanto, el siguiente paso es avanzar hacia una justicia laboral del siglo XXI.

En ese sentido, existe la firme determinación de llevar a cabo una profunda transformación de sistema de justicia laboral. Ello alcanza a las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje en los ámbitos federal y estatal.

Esta iniciativa está dirigida a acabar con todo espacio susceptible de prohiar inercias, vicios y prácticas que durante el desarrollo de un conflicto laboral dan lugar a la incertidumbre jurídica.

Se debe eliminar todo elemento que convierta a la justicia laboral en lenta, costosa, de difícil acceso y cuestionable, así como combatir la parcialidad, simulación, discrecionalidad y opacidad.

En adición, la reforma constitucional surgió para garantizar la igualdad de partes dentro de los procedimientos del trabajo, reforzar políticas públicas y contribuir al desarrollo económico del país mediante la implementación de un diseño institucional que aumentara la certeza jurídica y la confianza en el sistema de justicia laboral con el propósito de elevar la productividad, incrementar la competitividad económica en beneficio de la colectividad y, de manera fundamental, mejorar la calidad de vida general y avanzar en el fortalecimiento de la democracia mexicana²⁴.

A fin de lograr tales propósitos, el Congreso de la Unión introdujo tres cambios fundamentales en el derecho procesal del trabajo:

Cambios fundamentales introducidos a nivel constitucional
La eliminación de las JCA y de la JFCA junto con la creación de tribunales laborales del PJF y de los poderes judiciales locales para impartir justicia en la materia mediante juicios orales
El establecimiento de la conciliación como una instancia administrativa prejudicial obligatoria a cargo de centros especializados de la administración pública federal y local
La redistribución de competencias entre autoridades federales y locales vía la creación de un organismo público descentralizado con facultades de vigilancia y registro respecto de sindicatos y contratos colectivos —CFCyRL— así como de sus correlativos en las entidades federativas con el propósito de salvaguardar la democracia sindical y los intereses colectivos de las y los trabajadores

Para la consecución plena de estos objetivos, deben romperse paradigmas que constituyan obstáculos o desviaciones. Es indispensable actualizar nuestras leyes y hacerlas acordes a la realidad nacional e internacional, así como transformar instituciones y construir nuevas políticas públicas integrales y consensadas con base en los principios de legalidad, imparcialidad, equidad, transparencia, eficacia, certeza, independencia, objetividad, profesionalismo, publicidad, confiabilidad y autonomía. Esta modernización contribuye a asegurar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente en escenarios de crisis.

²⁴ Al respecto, en la exposición de motivos correspondiente, se aclaró:

La impartición de justicia laboral construida sobre los principios anteriores es determinante para consolidar la democracia, fortalecer las instituciones, garantizar la igualdad de todos los ciudadanos y de todo aquel que se encuentre en el país, contribuir al desarrollo económico, reforzar las políticas de justicia y fortalecer al Estado Democrático de Derecho.

Una justicia laboral efectiva, pronta y expedita dará certeza jurídica a trabajadores y a empleadores. Ello permitirá elevar tanto la productividad y la competencia económica, así como la calidad de vida de las familias mexicanas.

[...]

La intención primordial de las propuestas se encamina a transformar, a profundidad, tanto los incentivos perversos que subsisten en el marco legal vigente, como los procedimientos y actuaciones de las instituciones del Estado encargadas de impartir la justicia laboral, factores que hoy constituyen una limitante para que ésta llegue con la celeridad, economía y seguridad que demandan los ciudadanos.

[...]

Precisamente, las reformas que se proponen en esta iniciativa buscan consolidar la autonomía y eficacia en la impartición de justicia. Se trata de atender un reclamo social de primer orden, frente a la innegable necesidad de modernización del sistema hasta ahora vigente.

Además, con la finalidad de prever las medidas pertinentes que debían tomarse durante la materialización de la reforma, determinó ciertos lineamientos transitorios:

Lineamientos transitorios establecidos a nivel constitucional
La continuación temporal de las JCA y de la JFCA, así como de las autoridades competentes de la Secretaría de Transporte y Previsión Social (STyPS) en el conocimiento de los conflictos y del registro de los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales
La adecuación normativa de las entidades federativas y la designación del titular del organismo descentralizado encargado de atender dicho registro dentro del año siguiente a la entrada en vigor del decreto de reforma
La transferencia de los procedimientos, expedientes y documentación por parte de las autoridades competentes y las JCA y la JFCA a los tribunales laborales, a los centros de conciliación y al organismo descentralizado encargado del registro mencionado

Posteriormente, mediante decreto publicado el uno de mayo de dos mil diecinueve, reformó, adicionó y derogó disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación (LOPJF), de la Ley Federal de la Defensoría Pública (LFDP), de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (LINFONAVIT) y de la Ley del Seguro Social (LSS), por lo que hace a la justicia laboral, la libertad sindical y la negociación colectiva²⁵.

²⁵ Como se observa del dictamen respectivo, las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos aprobaron el proyecto de decreto correspondiente después de haber desarrollado, entre otras, las consideraciones transcritas a continuación.

[...] Quienes integramos estas Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, que dictaminan la Minuta en estudio, consideramos loable la intención de las y los legisladores proponentes, quienes en las iniciativas que anteceden a la citada Minuta pretenden reformar, adicionar y derogar diversas disposiciones de diversas leyes federales principalmente en los tópicos referentes a la libertad sindical, justicia laboral y la negociación colectiva. Para estas Comisiones dictaminadoras, resulta pertinente, importante y necesario el llevar a cabo una serie de reformas integrales a fin de garantizar los derechos de libertad de agrupación de la clase obrera, que se refleja en la formación de sindicatos y confederaciones, así mismo, el legislar para ser garantes de que sus decisiones sean tomadas en cuenta, respetadas y generar las instancias correspondientes cuando sus derechos quieran ser transgredidos por intereses particulares de cualquier sector industrial o gubernamental.

Estas Comisiones Dictaminadoras consideran de la mayor relevancia la presente propuesta de reforma, toda vez que pretende modificar la Ley Federal del Trabajo, a efecto de garantizar la libertad sindical prevista en la norma constitucional donde el trabajador tiene el derecho de asociarse a un sindicato, y así ser sujeto de los beneficios colectivos que tienen quienes lo conforman [...]

La importancia de las propuestas que se presentan radica en incorporar medidas tendientes a regular con mayor eficacia la libertad sindical, contenida en el artículo 123 de la Constitución Política que prevé el derecho de asociación que, en materia laboral, contiene una tutela específica que les garantiza a la persona trabajadora su derecho a sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y de conservar beneficios económicos, sociales o profesionales.

Para el caso, la competencia para conocer y resolver los conflictos laborales en México ha correspondido durante un siglo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje; sin embargo, hoy por hoy la Justicia Laboral presenta problemas en su funcionamiento, porque sus instituciones y procesos fueron creados en una condición histórica que contrasta abismalmente con la que actualmente se vive [...]

En este tenor de ideas, para quienes integramos estas Comisiones dictaminadoras, es de suma importancia garantizar los principios de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos adecuándolos a la normativa laboral mexicana por su naturaleza social y el carácter tutelar que revisten al derecho del trabajo de conformidad a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos y sus garantías consagradas en nuestra normativa constitucional para que al momento de ser adecuadas a la normativa laboral se

La reforma legal surgió con el objetivo de garantizar la efectividad del derecho de acceso a la justicia laboral con la introducción de un modelo procesal público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio gestionado bajo la dirección —sin intermediarios— de juezas y jueces, así como la adopción de mecanismos que lo dotaran de celeridad y que permitieran la salvaguarda de los derechos de las personas involucradas en él a través de la aplicación de ciertos principios —inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal— que facilitaran la resolución de lo efectivamente planteado.

mejore el modelo de justicia laboral que privilegia a la conciliación y mejora la calidad y legitimidad de los procedimientos jurisdiccionales y las sentencias emitidas por los tribunales que de ellos deriven, así como buscar un mayor equilibrio en aquellos casos donde se esté ante grupos vulnerables o en situación de discriminación.

Estas Comisiones, que dictaminan, tiene como prioridad garantizar los mejores derechos a todos los trabajadores de México, razón por la cual es coincidente con la reforma en el elaboración de instancias conciliadoras con autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión, resolución y gestión a la que los trabajadores puedan acudir para dar solución a los conflictos laborales de los cuales sean parte; en la reforma se propone proveer de un modelo de justicia que privilegie la conciliación y mejore la calidad y legitimidad de los procedimientos jurisdiccionales, de esta manera, la creación de los Tribunales Laborales en sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para así transitar a una nueva autoridad responsable de los conflictos laborales, haciendo efectiva la independencia del sistema de justicia laboral del Poder Ejecutivo [...]

Para estas Comisiones Dictaminadoras también se considera de la mayor relevancia la presente Minuta, toda vez que pretende modificar la Ley Federal del Trabajo a efecto de crear un órgano independiente encargado de la conciliación y el registro de los contratos colectivos, incluyendo la facultad de verificación de que la mayoría de los trabajadores apoya a sus dirigentes, así como el contenido de los contratos colectivos negociados y sus revisiones a través del voto personal, libre y secreto.

Para estas Comisiones dictaminadoras, es menester mencionar que los asuntos que conocerán los Centros de Conciliación permitirán al trabajador solicitar la intervención de esta autoridad independiente para verificar la regularidad legal de cualquier acto a través del cual se incida en la esfera jurídica laboral de la persona trabajadora, sujetándose a agotar la instancia de conciliación en la norma de manera más eficaz y con prontitud, a la vez que se le otorga la oportunidad a las partes de ofrecer pruebas que sustenten la legalidad de su actuación, permitiéndole ejercer debidamente su defensa dentro de un plazo razonable. Lo anterior establece la posibilidad de transigir y desahogar las pruebas ofrecidas, así como de alegar y, finalmente, se contempla un plazo razonable para emitir una resolución.

Para estas Comisiones unidas, la Minuta cumple con un aspecto trascendente para considerar que la conciliación es resuelta ante un órgano independiente, donde se respeta el debido proceso, pues se marcan los actos procesales que dan inicio a cada una de las etapas de la conciliación, se da la oportunidad de transigir, probar y alegar, y se contempla la emisión de una resolución con la que se resuelva el conflicto laboral, todo, dentro de plazos razonables en los términos establecidos en la propuesta de reforma a la legislación [...]

Para estas Comisiones Unidas el período conciliatorio persigue propósitos de avenencia, pues se trata de que las partes, con la única intermediación del Centro de Conciliación, autoridad independiente, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el juicio ante los tribunales laborales.

Estas Comisiones dictaminadoras valoramos y reconocemos la importancia social de lo que se pretende incorporar en el texto legal a fin de mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar, ante escenarios de precariedad laboral y vulnerabilidad de derechos [...] Con la presente Minuta, el Poder Legislativo impulsa instrumentos para garantizar mejores condiciones laborales para los trabajadores y las trabajadoras del hogar, con el firme compromiso de realizar los esfuerzos necesarios para reivindicar y dignificar esta actividad económica de la cual dependen millones de familias mexicanas [...]

En congruencia con lo anteriormente expuesto por estas Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, y derivado del análisis realizado a la minuta objeto del presente dictamen, nos resulta clara y evidente la necesidad de generar una reforma integral al sistema laboral mexicano a fin de fortalecer los derechos de las y los trabajadores, de minimizar las áreas de riesgo de sus merecimientos laborales y de trabajar encaminados hacia una verdadera sociedad de primer nivel, en el que sus laborantes se sientan respaldados por la legislación vigente así como por sus órganos de gobierno responsables de velar por sus intereses en lo general y en lo particular.

En ese sentido, estas dictaminadoras consideramos que la serie de reformas que se nos presentarlo **[sic]**, coadyuvarán en el objetivo de lograr los parámetros óptimos de una sociedad justa y responsable tanto con los trabajadores, como con los empleadores en beneficio de sus propios intereses. De tal modo que, las presentes Comisiones nos pronunciamos completamente a favor de la serie de modificaciones turnadas a esta Honorable Cámara y consideramos a estas como el escenario jurídico que mejor encuadra de acuerdo a la situación política, económica y social del estado mexicano actual.

Asimismo, surgió con el fin de propiciar el contacto directo de las juezas y los jueces con las partes para facilitar la percepción de los componentes paralingüísticos de las alegaciones formuladas y, en esa medida, el conocimiento de las pretensiones subyacentes al conflicto y el objeto de las pruebas ofrecidas en relación con ellas, también para imponer a las y los asesores jurídicos la necesidad de organizar y planear de la mejor manera posible su defensa y, finalmente, eliminar prácticas dilatorias y reducir sustancialmente la duración promedio del juicio.

De modo que, para cumplir con esos propósitos, el Congreso de la Unión introdujo a nivel legal varios cambios relevantes al procedimiento jurisdiccional laboral:

Cambios relevantes introducidos a nivel legal ²⁶
El establecimiento de un modelo procesal predominantemente oral, gratuito, oral y conciliatorio
La fijación de una audiencia preliminar o un auto de depuración para sanear el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes
La facultad de sancionar con multa las actuaciones notoriamente improcedentes que tengan la finalidad de retrasar el procedimiento
La clasificación como faltas graves del retraso en la emisión de una determinación por más de 8 días después del plazo legal y la demora deliberada en la práctica de ciertas diligencias
La facultad de las juezas y jueces para reducir el número de testigos e imponer medidas de apremio para lograr el desahogo de pruebas
La obligación de las juezas y jueces de subsanar deficiencias o inconsistencias formales cometidas durante el desarrollo del procedimiento y de garantizar que las objeciones no dilaten el juicio
El uso de herramientas tecnológicas para lograr la interconexión de las autoridades laborales, así como la implementación de una plataforma electrónica con buzones electrónicos para realizar notificaciones y consultar expedientes
La disposición de una base de datos a cargo las instituciones de seguridad social
El desahogo de pruebas testimoniales y/o periciales mediante videoconferencia en caso de que las personas necesarias para su desahogo estén fuera de la residencia del órgano jurisdiccional, así como para formular prevenciones y aclaraciones
La prohibición del carácter indefinido de las directivas sindicales y la regulación del sistema de verificación para los procedimientos de elección correspondientes

Adicionalmente, a modo de complemento a los lineamientos transitorios constitucionales, fijó otros de índole legal:

²⁶ Previstos en los siguientes artículos: 873-E, 48, párrafo quinto, 48 Bis, fracción II, incisos d), g), f), h), y 759, 788, párrafo segundo, y 873-I, fracción II, 873-K, párrafo segundo, y 897-F, fracción II, párrafo tercero, 739, párrafo cuarto; 739 Ter, fracción IV; 742 Bis; 742 Ter; 743, párrafo tercero; 745 Ter ; 747, fracciones III y IV, párrafo segundo; 776, fracción IX; 872, apartado A, fracción II, 873, párrafo segundo; y 873-A, párrafo primero y decimoprimer, 897-F, 899-E, párrafo decimotercero, 791, 813, F III y 824 Bis, 894, 358, fracción II y 371 LFT; asimismo, Transitorio Vigésimo Primero y Vigésimo Sexto del Decreto.

Lineamientos transitorios establecidos a nivel legal
El establecimiento de un plazo para la expedición de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (LOCFCyRL), así como para el inicio de sus funciones y la recepción de expedientes por parte de las JCA y de la JFCA
La determinación de un plazo para el inicio de las funciones de las autoridades conciliadoras y de los tribunales laborales locales y federales
La fijación de un plazo para convocar al Consejo de Coordinación de la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (CCIRSJL) y la emisión de sus lineamientos de operación
El señalamiento de un plazo para la adecuación de los procedimientos internos de sindicatos respecto de consultas previas a contratos colectivos
La instauración de un plazo para implementar la plataforma en materia de seguridad social para consulta de tribunales

En suma, las reformas constitucional y legal en materia de trabajo introdujeron cambios esenciales en el ordenamiento jurídico mexicano; pero, a la par, generaron expectativas sociales respecto de la unificación formal y orgánica de la solución de los conflictos laborales vía el diseño de una política pública integral de magnitud nacional que distanciara la impartición y la administración de justicia laboral de la administración del trabajo, esto es, que instituyera tribunales especializados e independientes que garantizaran un mejor acceso a la justicia.

De ahí que también forjaron un mandato interinstitucional dirigido a una multiplicidad de autoridades de los tres órdenes de gobierno para que cumplieran con un conjunto de obligaciones intrínsecas a la instrumentalización del nuevo paradigma del trabajo; imperativos que, en la parte que interesa al Poder Judicial de la Federación, no se agotaron en la necesidad de gestionar los problemas estructurales que padecía el sistema anterior sino que exigen apuntalar un desarrollo progresivo, estable y novedoso de la justicia laboral mediante la articulación de un sistema más autónomo y eficaz.

En observancia a ese mandato, el Consejo de la Judicatura Federal (CJF) —como órgano encargado de la administración, vigilancia, disciplina y carrera judicial del Poder Judicial de la Federación en términos de lo establecido en el artículo 94 constitucional y 68 de la legislación orgánica aplicable— advirtió que era indispensable crear una unidad administrativa que se encargara de las acciones y programas relacionados con la planeación, capacitación, difusión, proyectos normativos, reorganización institucional, programación presupuestal y seguimiento institucional de la reforma laboral²⁷.

²⁷ En este reconocimiento está implícita la misión y visión de la UIRMJL: por un lado, lograr la implementación de la reforma al sistema de justicia laboral conforme a las reformas constitucional y legal de 2017 y 2019; y, por otro, lograr en coordinación con las demás áreas del CJF la implementación gradual y efectiva de dicho sistema a nivel federal y en todas las entidades del país.

Por ende, con fundamento en lo previsto en los artículos 100 de la Constitución Federal y 81, fracción II, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, modificó el “Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo, en relación con la creación de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral”, publicado el 11 de mayo de 2018 en el Diario Oficial de la Federación, por medio del cual otorgó las siguientes funciones a dicho órgano.

Funciones de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral (UIRMJL)²⁸
Proporcionar el apoyo y asistencia técnica que requiera el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal (PCJF) y los Consejeros en particular, con motivo de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral
Elaborar y ejecutar, en coordinación con las áreas administrativas competentes, los estudios, análisis y propuestas de diseño, planeación y ejecución de los planes, programas y acciones necesarios para la implementación de la reforma en materia de justicia laboral
Elaborar y emitir opiniones técnicas de asuntos en materia de justicia laboral
Dar seguimiento a los planes, programas y acciones necesarias para la implementación de la reforma en materia de justicia laboral
Solicitar a las áreas administrativas del CJF la información institucional que requiera con motivo de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral
Proponer al Instituto de la Judicatura Federal (IJF) las necesidades de capacitación para la implementación de la reforma en materia de justicia laboral en el PJF
Coordinar las acciones necesarias con diversas instituciones públicas para la implementación de la reforma en materia de justicia laboral en el PJF
Emitir opiniones consultivas al Congreso de la Unión o a sus Cámaras, en los temas relativos a la conformación de las normas procesales de competencia para el PJF en materia de justicia laboral
Fungir como enlace y representante ante las instituciones públicas para la implementación de la reforma en materia de justicia laboral
Someter a la consideración del PCJF y, en su caso, de la Comisión competente los proyectos de acuerdos generales, manuales, procedimientos relacionados con las atribuciones de dicha unidad administrativa y demás instrumentos normativos
Rendir los informes que le sean requeridos por los órganos competentes del CJF
Las demás que establezcan el PCJF y las Comisiones

²⁸ En general, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 98 Bis del acuerdo, la Unidad UIRMJL también está encargada de coordinar las acciones necesarias para la planeación y prospectiva, capacitación, difusión, estudios y proyectos normativos, reorganización institucional y digital, programación, asignación, ejecución y comprobación del presupuesto, y seguimiento necesarios para la implementación de la reforma en la materia.

A su vez, en ejercicio de las facultades que le fueron conferidas y después de contextualizar las reformas en materia laboral, la UIRMJL observó que los tres cambios fundamentales introducidos por éstas requerían de la implementación de diversas acciones, entre otras, la creación de órganos judiciales, el desarrollo de dispositivos para garantizar la libertad de negociación colectiva y la democracia sindical, la creación de un organismo descentralizado federal para gestionar la conciliación obligatoria y realizar funciones registrales y la creación de centros de conciliación en las entidades federativas.

Correlativamente, observó que ello imponía los siguientes elementos obligaciones a cargo del PJJ que podían ser clasificados según su vinculación con ciertos objetivos estratégicos: impulsar la utilización de tecnologías de la información y comunicaciones a la vanguardia; diseñar órganos especializados en impartir justicia laboral y coordinar las acciones necesarias para lograr su creación, esto es, tanto la infraestructura y el equipamiento necesario, como la formación y selección de personal; la promoción y gestión de relaciones interinstitucionales; y la organización de unidades periciales.

Obligaciones vinculadas con tecnologías de la información y comunicaciones ²⁹
Recibir vía electrónica la constancia de no conciliación o convenio por parte del CFCyRL
Publicar edictos en el portal de internet de los tribunales laborales
Garantizar la fidelidad, integridad, reproducción, conservación y resguardo en la integración de expedientes
Garantizar los principios de publicidad, oralidad y registro de audiencias e intermediación
Registrar audiencias y certificar el medio en el que se encuentren grabadas
Conservar y resguardar los registros en el procedimiento, monitorear el sistema digital de los tribunales laborales, crear, divulgar y utilizar herramientas tecnológicas en las que incluyan sistemas para la consulta y actuación de las partes
Publicar avisos de suspensión de labores, así como el remate de bienes en boletín laboral o estrados, utilizar el buzón electrónico: plataforma digital para realizar notificaciones y diligenciar exhortos por plataforma electrónica

²⁹ Previstas, respectivamente, en los siguientes artículos: 684-C, párrafo tercero, 685, párrafos primero y segundo, 712, párrafos cuarto y quinto, 712 Ter, 720; y 815, fracción VII, 720, párrafo noveno; y 721, párrafo segundo, 720, párrafo decimoprimer, 721, párrafo tercero, 724, 734; y 968, apartado A, fracción III y apartado B, fracción III, 739, párrafo cuarto; 739 Ter, fracción IV; 742 Bis; 742 Ter; 743, párrafo tercero; 745 Ter²⁹; 747, fracciones III y IV, párrafo segundo;²⁹ 776, fracción IX; 872, apartado A, fracción II, 873, párrafo segundo;²⁹ y 873-A, párrafo primero y decimoprimer, 744 Bis, fracción II; 753; 791; y 813, fracción III, párrafo tercero, 745, 747, fracción IV, 791; y 894, párrafo primero, 836-A, 843, 893, 896 párrafo primero, 897-F, fracción I, incisos a) y c), 899-E, párrafo decimotercero, 920, fracción II; y 938, fracción I, 921 Bis, 945, párrafo segundo, 958, 961, 962 ; y 966 Bis, párrafo tercero, 964, fracción IV, 966 Bis, párrafo segundo, 966 Ter, 980, fracciones II y III; y 981, y 684-C, párrafo tercero LFT; asimismo, en el artículo 49 LSS, 53, párrafos primero y tercero, LINFONAVIT y Transitorio Vigésimo Primero, del Decreto.

Publicar el boletín impreso y electrónico en el portal de Internet (opción de consulta por órgano jurisdiccional y número de juicio o expediente) que contengan lista de notificaciones con excepción de las personales
Integrar el expediente electrónico y expediente físico
Realizar videoconferencia para desahogar testimoniales en caso de que las personas involucradas se encuentren fuera de la residencia de los tribunales laborales y para formular prevenciones y aclaraciones necesarias al emitir acuerdo de depuración
Realizar requerimientos tecnológicos para desahogo de medios aportados por la ciencia, en caso de impedimento del oferente para proporcionarlos
Diseñar una herramienta digital para calcular prestaciones económicas en sentencia y privilegiar substanciación en línea del procedimiento especial salvo imposibilidad material
Emplear medios de comunicación para convocar a todos los dependientes económicos de las y los trabajadores que fallezcan durante los procedimientos
Requerir información al IMSS, SAT, INFONAVIT, autoridades homologas que tengan información de trabajadores del centro de trabajo, a fin de elaborar padrón para el recuento de las y los trabajadores
Solicitar información al CFCyRL sobre el registro del contrato colectivo, o administración del contrato ley, tabuladores, padrones de trabajadoras y trabajadores afiliados a los sindicatos contendientes
Obtener acceso a las bases de datos de las instituciones de seguridad social
Utilizar medios electrónicos o comunicaciones vía telefónica para avisar al tribunal colectivo competente de la presentación del pliego de peticiones y notificar al centro de conciliación competente para que intervenga durante el periodo de pre huelga, podrá asignar conciliadores
Girar oficios a instituciones competentes para embargar cuentas bancarias y/o bienes inmuebles en caso de que exista riesgo de no ejecutar la sentencia o actos de incumplimiento por la patrona y el patrón, así como dar vista a instituciones de seguridad social para cumplimiento de resoluciones respecto al pago de cotizaciones y aportaciones
Notificar al banco, institución de valores, deudor, deudora, inquilino o inquilina del embargo de cuentas bancarias, frutos y productos, notificar al órgano jurisdiccional sobre embargo de créditos litigiosos e inscribirlos en el registro correspondiente
Comunicar a CNBV, IMSS, INFONAVIT, SAT, AFORES u homólogos sobre designación de persona interventora para el embargo de empresas y establecimientos
Usar SIARA u otro instrumento que implemente CNBV, mediante celebración de convenio, para investigar cuentas bancarias y procedimiento de embargo y ejecución
Dar vista a autoridades hacendarias, IMSS, INFONAVIT, y homologas para cumplimiento de sentencias
Dar vista al IMSS con la sentencia condenatoria para que haga cumplir a la parte condenada respecto de sus obligaciones, comunicar a órganos jurisdiccionales, IMSS e INFONAVIT respecto de la existencia de juicios laborales para efectos de preferencia de crédito laboral, así como resolver controversias entre las y los trabajadores y sus beneficiarios y el INFONAVIT
Implementar sistemas electrónicos para procedimientos ágiles y efectivos, así como aplicaciones digitales para operar la conectividad con autoridades laborales

Obligaciones vinculadas con la creación de órganos especializados ³⁰
Fijar competencia por razón de la materia de tribunales laborales federales
Observar los principios de legalidad, transparencia, autonomía e independencia por parte de jueces y secretarios instructores
Integrar los tribunales laborales conforme a LOPJF
Garantizar el cumplimiento de los principios del proceso del derecho del trabajo
Garantizar el carácter público, gratuito, oral y conciliatorio del proceso
Fijar la competencia jurisdiccional de conflictos exceptuados de instancia de conciliación prejudicial obligatoria
Fijar la competencia por razón del territorio de tribunales laborales federales
Substanciar el amparo directo en materia laboral cuando se reclamen resoluciones o sentencias definitivas que pongan fin al juicio dictadas por los tribunales laborales locales o federales o laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus homólogos en las entidades federativas
Autorizar el funcionamiento, en régimen de movilidad, de uno o más tribunales laborales, es decir, la instalación de sede por tiempo determinado
Habilitar la unidad receptora de escritos de los tribunales laborales para días hábiles
Habilitar la unidad receptora para procedimiento especial de huelga para todos los días del año
Designar guardias permanentes para los procedimientos de huelga
Ejecutar de manera pronta y expedita las sentencias, laudos arbitrales y resoluciones dictadas en conflictos colectivos de naturaleza económica
Ejecutar de manera pronta y expedita los convenios celebrados ante centros de conciliación
Monitorear las diligencias practicadas por la actuario para requerimiento de pago y embargo
Substanciar los procedimientos paraprocesales o voluntarios
Resolver las controversias entre las y los trabajadores, sus beneficiarios o beneficiarias y el INFONAVIT
Iniciar funciones simultáneamente de los tribunales laborales federales y el CFCyRL

³⁰ Previstas, respectivamente en el artículo 123, apartado A, fracciones XX y XXXI de la CPEUM; los artículos 55, fracción VI y 37, fracciones I, inciso d) y X LOPJF; los artículos 193, párrafo cuarto y 295 LSS; así como en los artículos 527, párrafos primero y segundo; y 604, párrafo primero y párrafo segundo, 698, párrafo segundo; 699, 605, 685, párrafos primero y segundo, 685 Ter; 378, fracción IV, VI y VII; 897; y 897-A, párrafo segundo, 700; y 899-A, párrafos segundo y tercero, 107, fracción V, inciso d), 705 Bis, fracción II; y 709 –A, 706 Bis, 712 Bis, y 871, párrafo primero, 928, fracción III, 939; y 940, 951, 982-991 Bis (Capítulo III, del Título XV) LFT; el artículo 53, párrafos primero y tercero, LINFONAVIT y los Transitorios Sexto y Vigésimo Cuarto, del Decreto.

Obligaciones vinculadas con infraestructura y equipamiento ³¹
Diseñar el espacio necesario para que se respete el principio de inmediación en el desarrollo de las audiencias
Garantizar el cumplimiento de los principios del proceso del derecho del trabajo, así como el carácter público, gratuito, oral y conciliatorio del proceso
Habilitar la unidad receptora de escritos de los tribunales laborales para días hábiles y la unidad receptora para procedimiento especial de huelga para todos los días del año
Garantizar la fidelidad, integridad, reproducción, conservación y resguardo en la integración de expedientes
Respetar los principios de publicidad, oralidad y registro de audiencia, de conformidad con el principio de inmediación, registrar las audiencias y certificar el medio en el que se encuentren registradas y conservar y resguardar los registros en el procedimiento
Generar el expediente electrónico y expediente físico, utilizar distintas salas para evitar comunicación entre declarantes y realizar videoconferencia para desahogar testimoniales en caso de que las personas involucradas se encuentren fuera de la residencia de los tribunales laborales y para formular prevenciones y aclaraciones necesarias al emitir acuerdo de depuración

Obligaciones vinculadas con formación y selección ³²
Designar a las y los integrantes de los tribunales laborales del PJF conforme a lo dispuesto en los artículos 94, y 97, de la CPEUM. Deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia
Observar el servicio de carrera judicial para ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de servidoras y servidores públicos
Incorporar en los 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
Seleccionar al personal mediante convocatorias a concurso abierto, garantizando derecho de participar en igualdad de oportunidades al personal de las JCA y de la JFCA
Auxiliar la elaboración de programas de capacitación y difusión del sistema de justicia laboral, dirigidos a juezas, jueces, defensoras, defensores, asesoras, asesores, personal de las unidades periciales, servidoras y servidores públicos involucrados y sociedad en general

³¹ Previstas, respectivamente, en los siguientes artículos: 610; 873-H; 895;³¹ 897-C, fracción II; 897-E, párrafo primero; 897-F, fracción IV; y 899-E, párrafo noveno, 685, párrafos primero y segundo, 712 Bis, y 871, párrafo primero, 712 Ter, 720; y 815, fracción VII, 720, párrafo noveno; y 721, párrafo segundo, 720, párrafo decimoprimer, 747, fracción IV, 790 Bis, 791; y 894, párrafo primero LFT.

³² Previstas, respectivamente, en los siguientes artículos: 525 Bis LFT; el artículo 123, apartado A, fracción XX, de la CPEUM y en los Transitorios Décimo Tercero, Décimo Quinto y Décimo Séptimo, fracción II, del Decreto.

Obligaciones vinculadas con relaciones interinstitucionales ³³
Celebrar acuerdos de colaboración para facilitar la localización del domicilio de las partes, nombrar a las personas encargadas de traducir o interpretar en beneficio de las partes y de los tribunales laborales
Designar a las personas encargadas de emitir dictámenes periciales sobre documentos digitales, bienes embargados y cuestiones médicas
Requerir información al IMSS, SAT, INFONAVIT, autoridades homologas que tengan información de del centro de trabajo a fin de elaborar padrón para el recuento de trabajadoras y trabajadores
Solicitar información al CFCyRL respecto al registro del contrato colectivo, o administración del contrato ley, tabuladores, padrones de las y los trabajadores afiliados a los sindicatos contendientes
Visitar a las autoridades penales y administrativas en los conflictos entre sindicatos cuando se advierta injerencia de la parte patronal a favor de algún sindicato o por la comisión de actos de violencia
Requerir información a instituciones públicas y organismos descentralizados para esclarecer hechos
Solicitar estudios médicos de instituciones de salud públicas o privadas
Integrar la unidad pericial en medicina del trabajo y áreas afines del PJF e inscribir a sus miembros en el registro de los tribunales laborales
Mantener comunicación con el CFCyRL para constatar número o folio del contrato colectivo de trabajo
Notificar al centro de conciliación competente para que intervenga durante el periodo de pre huelga
Utilizar el SIARA u otro instrumento que implemente la CNBV, mediante celebración de convenio, para investigación de cuentas bancarias y procedimiento de embargo y ejecución
Solicitar avalúo de bienes de empresas y establecimientos embargados y propiciar la cooperación de personal profesional (técnicas y prácticas)
Iniciar funciones simultáneamente de los tribunales laborales federales y el CFCyRL, así como formar parte del CCIRSJL
Implementar sistemas electrónicos para procedimientos ágiles y efectivos, así como aplicaciones digitales para operar la conectividad con autoridades laborales
Celebrar acuerdos de colaboración con instituciones de seguridad social para operar y consultar bases de datos de la plataforma en la materia

³³ Previstas, respectivamente, en los siguientes artículos: 743, párrafo tercero, 809, 816, 836-D, 897-F, fracción I, inciso a) e inciso c), 897-G, 899-E, párrafos primero, segundo, tercero y decimosegundo, 899-G, 905, párrafo sexto, 913, 920, fracción V, 921 Bis, 966 Bis, párrafo segundo, 966 Bis, párrafo tercero; y 968, fracción, apartado A, fracción I; apartado B, fracción I y 969 LFT; el artículo 102 Ter 1 LOPJF; y los Transitorios Sexto y Vigésimo Cuarto, Décimo Séptimo, fracción II, Vigésimo Primero y Vigésimo Sexto, del Decreto.

Obligaciones vinculadas con peritos ³⁴
Nombrar a las personas encargadas de traducir o interpretar en beneficio de las partes y de los tribunales laborales
Designar a las personas encargadas de emitir dictámenes periciales oficiales para determinar veracidad de información contenida en documentos digitales
Designar a las personas encargadas de emitir dictámenes periciales oficiales médicos
Designar a las personas encargadas de emitir dictámenes periciales oficiales en casos en que se demanden prestaciones por enfermedades generales
Requerir información para el esclarecimiento de hechos a instituciones públicas y organismos descentralizados
Solicitar estudios médicos de instituciones de salud públicas
Solicitar estudios médicos de instituciones de salud privadas
Auxiliarse con la opinión de peritos en otras materias
Integrar la unidad pericial en medicina del trabajo y áreas afines del PJF e inscribir a sus miembros en el registro de los tribunales laborales
Aplicar las sanciones conducentes a las personas que integren la unidad pericial
Solicitar información a autoridades, instituciones y particulares para realizar dictámenes periciales
Solicitar dictámenes complementarios a quienes rindan dictámenes periciales
Designar comisiones para que realicen investigaciones o estudios especiales
Designar a la persona encargada de emitir el dictamen pericial sobre bienes embargados
Solicitar avalúo de bienes de empresas y establecimientos embargados y propiciar la cooperación de personas profesionales (técnicas y prácticas)
Habilitar la unidad pericial para el auxilio específico a tribunales laborales
Designar a los integrantes de las unidades periciales mediante examen ante jurado instaurado por el CJF, con cooperación de las instituciones tanto públicas como privadas, que, a juicio del CJF, cuenten con la capacidad suficiente para desempeñar la labor pericial en los términos de ley
Propiciar la cooperación de personal profesional (técnico y práctico) que presten servicios en la administración pública para generar dictámenes periciales en materia laboral

³⁴ Previstas, respectivamente, en los siguientes artículos: 809, 816, 836-D, 899-E, párrafos segundo, cuarto y quinto, 899-E, párrafo decimosegundo, 899-F, párrafos primero y tercero, 899-G, 905, párrafo sexto, 913, 914, 966 Bis, párrafo tercero; y 968, fracción, apartado A, fracción I; apartado B, fracción I y 969 LFT; así como en los artículos 102 Ter; y 102 Ter 1 y 2 LOPJF.

Asimismo, la UIRJML advirtió que el mandato constitucional de reforma imponía determinados plazos para realizar algunos aspectos clave con el objeto de evitar la aplicación retroactiva de la ley en perjuicio de persona alguna y de otorgar un margen a las juntas de conciliación y arbitraje y a las demás autoridades competentes para resolver y terminar de gestionar los conflictos de los que actualmente conocen:

Aspecto clave	Plazo	Vencimiento
Expedición de la Ley Orgánica del CFCyRL	180 días	29 de octubre de 2019
Inicio en funciones del CFCyRL	2 años	2 de mayo de 2021
Traslado de expedientes de registro de las JCA al CFCyRL	6 meses antes de que inicie funciones el CFCyRL (soporte electrónico) 1 año después de que inicie en funciones el CFCyRL (soporte físico)	Fecha variable
Inicio en funciones de autoridades conciliadoras y tribunales locales	3 años	2 de mayo de 2022
Inicio en funciones de autoridades conciliadoras y tribunales laborales federales	4 años	2 de mayo de 2023
Revisión de contratos colectivos	1 vez durante los 4 años posteriores a la entrada en vigor del Decreto	Fecha variable
Convocatoria a la primera sesión de la junta de gobierno del CFCyRL	90 días naturales siguientes a la designación de la persona titular del CFCyRL	Fecha variable
Elaboración de plan y programa de trabajo de las JCA para concluir asuntos en trámite	120 días naturales a la aprobación del Decreto	27 de agosto de 2019
Convocatoria a la primera sesión del CCIRSJL de operación ³⁵	45 días	16 de junio de 2019
Adecuación de procedimientos internos de sindicatos respecto de consultas previas a contratos colectivos	1 año	2 de mayo de 2020
Adecuación de estatus sindicales	240 días	28 de diciembre de 2019

³⁵ A la fecha de la elaboración de presente documento, dicho consejo ha llevado a cabo tres sesiones ordinarias en 2019 el 5 de julio, 27 de septiembre y 29 de noviembre; y una en 2020, el 17 de enero.

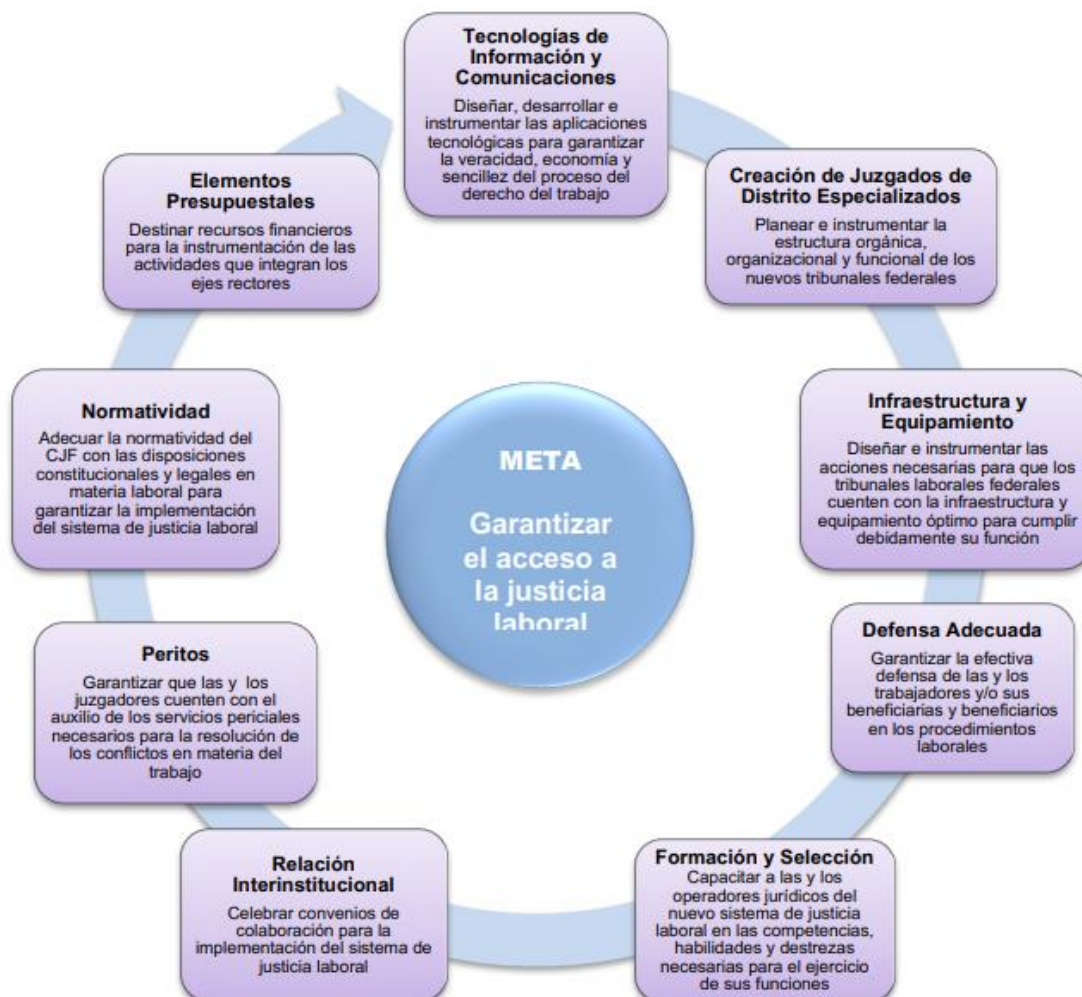
Implementación de la plataforma en materia de seguridad social para consulta de tribunales laborales	2 años	2 de mayo de 2021

II. Metodología para la implementación de la reforma laboral

II.1 Objetivos estratégicos

Entonces, la UIRMJL analizó el contexto en el que surgió la reforma y concluyó que la forma ideal para cumplir con las obligaciones intrínsecas a su instrumentalización, garantizar el acceso a la impartición de justicia en la materia e instaurar un nuevo sistema era plantear nueve objetivos estratégicos: 1) tecnologías de la información y comunicaciones; 2) creación de juzgados de distrito especializados; 3) infraestructura y equipamiento; 4) defensa adecuada; 5) formación y selección; 6) relación interinstitucional; 7) peritos; 8) armonización normativa; y, 9) elementos presupuestales.

Luego, con base en tales objetivos, estableció nueve ejes rectores que fungen como rutas para cumplir los contenidos obligaciones impuestos por la reforma:



II.2 Etapas

Aunado a ello, de conformidad con los acuerdos tomados en los grupos de trabajo con las diferentes autoridades involucradas en la implementación de la reforma, así como en las sesiones del Consejo de Coordinación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral³⁶, se identificó que el mecanismo de instrumentalización más viable era el progresivo porque permitía introducir los cambios en el sistema de justicia laboral de manera escalonada en tres etapas según las necesidades y capacidades institucionales de cada una de las entidades federativas en relación con las autoridades federales.

De igual modo, se consideró lo anterior debido a que la instrumentalización progresiva en tres etapas permitía detectar el avance diferenciado en el cumplimiento de los objetivos estratégicos a la luz de la demanda social en materia de acceso a la justicia laboral específica de los Estados y, de tal forma, depurar los factores estrechamente relacionados con las particularidades de cada uno para identificar los que pudieran incidir (positiva o negativamente) en cualquier otro durante la primera etapa a fin de garantizar una mejoría en las posteriores.

II.3 Parámetros

Por ende, la UIRMJL determinó que era indispensable crear una metodología que permitiera esa implementación progresiva mediante la fijación de parámetros objetivos para decidir los mejores cursos de acción en relación con los recursos humanos y materiales necesarios para instrumentalizar la reforma constitucional en materia de justicia laboral y, al efecto, decidió basarse en dos elementos fundamentales: por un lado, un referente sobre el número aproximado de asuntos que podrían ingresar en cada entidad federativa y, por otro, un referente acerca del tiempo promedio de resolución de los juicios.

³⁶ Efectivamente, en la “Estrategia Nacional para la Implementación de la Reforma Laboral”, aprobado mediante el Acuerdo 02, emitido por el CCIRSJL el treinta y uno de mayo de dos mil diecinueve, el inicio por etapas fue establecido como parte de la acción específica “5.1 Planeación y aprobación del presupuesto para los tribunales laborales en el ámbito federal” consistente en:

El Poder Judicial de la Federación y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social planearán de forma conjunta las etapas de inicio de funciones de los tribunales laborales federales y las oficinas del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Realizar el cálculo de cargas de trabajo en los procedimientos ordinarios y especiales para estimar el costo de operación anual, así como considerar todas las necesidades y requerimientos indispensables para la operatividad y estimar un costo de operación anual por cada juzgado que sea suficiente para tal fin.

Asimismo, fue reconocido en las acciones específicas “6.2 Elaboración y seguimiento al plan y programa para la conclusión de asuntos en trámite en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje” y “7.2 Diseño de lineamientos para la selección de conciliadores” de dicha estrategia, que disponen respectivamente:

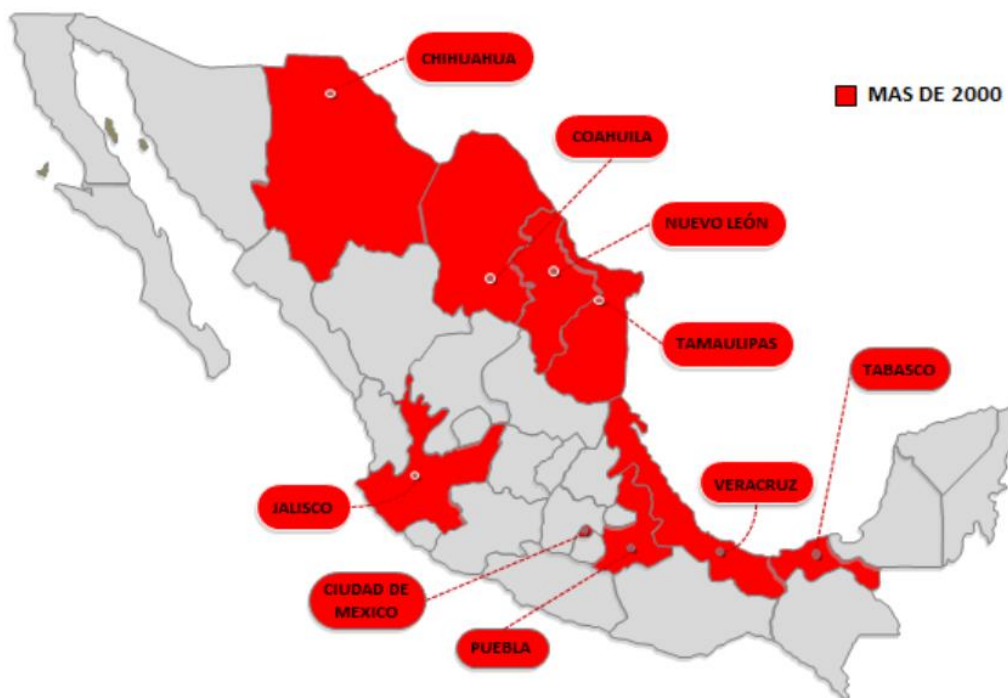
Para la elaboración del plan y programa de conclusión de asuntos en trámite, la JFCA deberá considerar las etapas de inicio de funciones a nivel federal. Acompañamiento por parte del Poder Judicial de la Federación

Definir los procesos de selección de conciliadores con los criterios y las etapas que deberán acreditar los candidatos a ocupar el cargo de conciliador, mediante un proceso transparente en igualdad de condiciones y apegado a la ley. Materializar la asesoría y apoyo técnico ofrecido por la OIT, así como de otros organismos internacionales. Acompañamiento por parte del Poder Judicial de la Federación en los procesos de selección y capacitación de los conciliadores.

II.3.1 Cantidad promedio de asuntos

En consecuencia, se consideró oportuno tomar como referente los ingresos anuales en las JCA y, al hacerlo, se obtuvo que existen tres niveles: menores o cercanos a 1000, en Baja California Sur, Colima, Quintana Roo, Zacatecas, Durango, Chiapas, Nayarit, Aguascalientes, Oaxaca y Guerrero; mayores a 1000 y menores a 2000, en Michoacán, Tlaxcala, Campeche, Yucatán, San Luis Potosí, Querétaro, Morelos, Hidalgo, Estado de México, Baja California, Sinaloa, Guanajuato y Sonora; y mayores a 2000, en de Puebla, Tabasco, Tamaulipas, Chihuahua, Coahuila, Jalisco, Veracruz, Nuevo León y Ciudad de México.





En adición, se obtuvo que las entidades que tienen el mayor número de juntas especiales son la Ciudad de México (21), Veracruz (5), en Xalapa, Veracruz, Orizaba, Poza Rica y Coatzacoalcos, Chihuahua (3), en Chihuahua, Parral y Ciudad Juárez, y Tamaulipas (3), en Reynosa, Tampico y Ciudad Victoria; mientras que las entidades con 2 juntas son Nuevo León, ubicadas en el municipio de Guadalupe; Baja California, en las ciudades de Ensenada y Tijuana; Sonora, en las ciudades de Hermosillo y Cananea; Coahuila, en las poblaciones de Saltillo y Torreón; Jalisco, ambas en Guadalajara; Campeche, con sede en las ciudades de Campeche y Ciudad del Carmen.

A partir de tales promedios y sobre la base de que el valor de la primera etapa de implementación no radica en sus resultados a corto plazo sino en su potencial como ejercicio inicial en la construcción del nuevo sistema de justicia laboral, la UIRMJL analizó —en conjunto con la STyPS— la viabilidad institucional de las entidades federativas para definir cuáles podían ser las primeras diez en iniciarla y obtuvo que podrían hacerlo: Zacatecas, Durango, Chiapas, Campeche, San Luis Potosí, Tlaxcala, Hidalgo, Estado de México, Guanajuato y Tabasco.

Respecto de esas entidades, de los datos proporcionados por la JFCA al cierre de 2019, se obtuvo que tienen ingresos variados de conflictos individuales de trabajo y que se encuentran dentro de los tres niveles de ingresos y que, en cada una, aproximadamente egresa el 15% de asuntos mediante conciliación. De ahí que, en la medida en que el nuevo sistema prevé una fase de conciliación prejudicial y obligatoria en sede administrativa ante el CFCyRL, se proyectó que los ingresos para la primera etapa desde el 1 de octubre de 2020 podrían ser los siguientes.

Entidad Federativa	Estimación 2020	Estimación menos el 15% de Conciliación
Zacatecas	431	366
Durango	496	422
Chiapas	845	718
Campeche	982	835
San Luis Potosí	1,307	1,111
Tlaxcala	1,396	1,187
Hidalgo	1,477	1,255
Estado de México	1,798	1,528
Guanajuato	2,305	1,959
Tabasco	2,982	2,535

Si bien se cuenta con los datos estadísticos respecto de las demás entidades al cierre de 2019, se estima oportuno irlos actualizando conforme a los datos que en su momento se obtengan de la JFCA por el periodo comprendido de 2020 en adelante, pues será a partir de esos datos más cercanos a la realidad que se puedan generar proyecciones para la segunda y tercer fases de implementación.

II.3.2 Tiempo aproximado de resolución

Al fijar la metodología para proyectar una planilla adecuada a cada uno de los tribunales laborales federales en las entidades del país, la UIRMJL advirtió que si bien no existía un parámetro empírico a partir del cual pudiera definirse cuántas horas promedio de juicio oral tomaría la resolución de un conflicto individual o colectivo de trabajo; existían dos referentes en los datos estadísticos que actualmente tiene el Consejo de la Judicatura Federal: la duración de las audiencias en los sistemas de oralidad mercantil y penal.

Por ende, la UIRMJL llevó a cabo un primer análisis comparativo del tiempo aproximado que duran las audiencias en los juicios orales mercantiles y observó que la audiencia preliminar tiene una duración promedio de 30.36 minutos mientras que la de juicio 32.05 minutos, esto es, un total de 62.41 minutos de juicio oral por cada expediente; además, observó que esa duración era reducida porque la mayoría de los asuntos en esa materia son resueltos exclusivamente con pruebas documentales y sólo de forma excepcional exigen el desahogo de pruebas testimoniales y/o periciales.

En adición, la UIRMJL llevó a cabo un análisis comparativo del tiempo aproximado que duran las audiencias en los juicios orales penales y observó que la audiencia inicial tiene una duración promedio de 75 minutos mientras que la audiencia intermedia de 49 minutos a nivel nacional y que la audiencia de juicio 7.82 horas; asimismo, observó que la suma del promedio de la audiencia de juicio más la inicial o la intermedia arrojaba un aproximado de 531 minutos por cada expediente (62 minutos en promedio de la inicial y la intermedia, más 469 minutos de la de juicio), esto es, 8.85 horas.

Una vez realizados dichos análisis, la UIRMJL consideró las diferencias relevantes entre los distintos procedimientos a fin de evitar sesgos que distorsionaran el cálculo más aproximado al tiempo que duran los asuntos laborales dadas las especificidades de la materia; al hacerlo, identificó que en los conflictos individuales de trabajo el ofrecimiento de pruebas testimoniales en los procedimientos ordinarios era mucho mayor y que en los conflictos de seguridad social, especialmente los relacionados con riesgos de trabajo o enfermedades generales, el desahogo de pruebas periciales resultaba indispensable.

Luego, concluyó que el número de horas promedio que actualmente se maneja en el sistema de oralidad mercantil no podría constituir un referente idóneo para el nuevo sistema de justicia laboral; y que, en cambio, dado que los procedimientos penales se desahogaban de manera regular pruebas tanto testimoniales como periciales, los parámetros de duración de las audiencias en dicho sistema sí podían constituir un referente adecuado con la salvedad de que el número de audiencias en los procedimientos laborales ordinarios y especiales era menor: sólo dos, la audiencia preliminar y la de juicio.

Identificados esos referentes, la UIRMJL observó que el promedio de horas del sistema penal podía disminuirse para el nuevo sistema laboral a 4 horas con base en un esquema de racionalidad y de uso eficiente de herramientas tecnológicas; lo anterior, como un primer parámetro sujeto a revisión una vez que entre en operación el nuevo modelo de justicia laboral, pues a partir de datos específicos reales podrán hacerse los ajustes correspondientes.

Posteriormente, obtenido un tiempo promedio de audiencias y las características especiales de cada proceso, la UIRMJL tomó como parámetro un uso potencial de las salas de juicio oral a su máxima capacidad (10 horas diarias), definió el número de salas necesarias en cada entidad a partir de él, estableció el número de juezas y jueces indispensables en cada sede en función de las salas, así como identificó la cantidad del personal adicional y, por último, redujo al máximo algunas plazas administrativas al establecer un solo tribunal laboral con varias salas de juicio oral.

Además del promedio de cuatro horas de uso de salas de juicio oral para la resolución de conflictos individuales de trabajo, que fue aprobado por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal en sesión ordinaria de diecinueve de febrero de dos mil veinte, como se observa del oficio SEPLE./UIRMJL./0091/998/2020, la UIRMJL advirtió que también era indispensable fijar un promedio de horas adicionales que permitan a las y los jueces estudiar los asuntos y gestionar la parte administrativa del órgano jurisdiccional y, después de un análisis ponderado, fijó un complemento de 3 horas. Así, obtuvo lo siguiente para la primera etapa de implementación:

Estado	Ingresos	Ingresos menos conciliación	Horas	Salas	Cálculo redondeado
Zacatecas	431	366	1464	0.64	1
Durango	496	422	1688	0.73	1
Chiapas	845	718	2872	1.25	2
Campeche	982	835	3340	1.46	2
San Luis Potosí	1307	1111	4444	1.93	2

Tlaxcala	1396	1187	4748	2.06	3
Hidalgo	1477	1255	5020	2.18	3
Estado de México	1798	1528	6112	2.66	4 ³⁷
Guanajuato	2305	1959	7836	3.41	4
Tabasco	2982	2535	10140	4.41	5

La siguiente tabla muestra la necesidad de *Salas máximas* con que deberían contar los tribunales laborales de asuntos colectivos, conforme al estimado de ingresos para el período de 2020.

Sección (asuntos colectivos / huelgas)	Número de horas totales anuales de audiencia (4 por asunto)	Salas máximas requeridas tomando como base 10 horas diarias y 230 días hábiles al año	Número de Salas máximas requeridas conforme a un cálculo redondeado
Asuntos colectivos	1,664	0.723478261	1
Huelgas	19,080	8.295652174	9
TOTAL			10

Al respecto, debe precisarse que si bien del anterior cuadro se advierte el número máximo de salas necesarias para resolver los asuntos colectivos y de huelga, deben tomarse en consideración cuatro cuestiones que impactan en la definición de la plantilla y que fueron objeto de análisis y aprobación por parte del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal en sesión de 27 de mayo de 2020:

- Primero, que la estimación de número de ingresos se obtuvo con datos proporcionados por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje referente a toda la República Mexicana; sin embargo, se tiene contemplado que la implementación de la reforma sea gradual, lo que se traduce en que los tribunales laborales de asuntos colectivos con sede en la Ciudad de México, de inicio, tendrán jurisdicción únicamente en los diez Estados que forman parte de la primera etapa de implementación, los cuales son Zacatecas, Durango, Campeche, Chiapas, San Luis Potosí, Tlaxcala, Hidalgo, México, Guanajuato y Tabasco, razón por la cual se considera que el número de ingresos estimados para 2020 será menor.
- Segundo, los tribunales laborales de asuntos colectivos iniciarán con carga cero.

³⁷ Sobre el particular, debe hacerse la acotación de que, tratándose del Estado de México, si bien el número de Salas requeridas conforme a un cálculo redondeado debería ser de 3, lo cierto es que se consideró necesario contar con una Sala adicional, en atención al alto número de horas totales anuales de audiencia, que permita dividir la carga de trabajo por igual entre dos sedes: Toluca y Naucalpan.

Tercero, de conformidad con el artículo 920 de Ley Federal del Trabajo, en los procedimientos de huelga se debe anexar al emplazamiento la Constancia de Representatividad, por lo que se verá disminuido el número de audiencias, debido a que varios sindicatos no cuentan con dicho documento.

- Cuarto, se contempla que en los tribunales laborales de asuntos colectivos existan salas de conciliación en las que las partes puedan negociar y celebrar pláticas con el conciliador competente, antes de la celebración de la audiencia, en términos del numeral 921 Bis de la citada ley.

Por dichos motivos y con el fin de eficientar el presupuesto asignado, se estima conveniente que los tribunales laborales de asuntos colectivos inicien con una plantilla mínima, aprobada en dicha sesión, con miras a que en las subsecuentes etapas y de acuerdo a las necesidades del servicio se pueda incrementar. En ese sentido, el número de *Salas mínimas* requeridas para la primera etapa de implementación de la reforma sería el siguiente:

Sección (asuntos colectivos / huelgas)	Número de horas totales anuales de audiencia (4 por asunto)	Número de Salas máximas requeridas para afrontar las cargas de trabajo en toda la República	Número de Salas mínimas requeridas para afrontar las cargas de trabajo en los 10 Estados de la primera etapa de implementación
Asuntos colectivos	1,664	1	1
Huelgas	19,080	9	2
TOTAL			3

El inicio de funciones de los tribunales laborales de asuntos colectivos con una plantilla mínima supone la necesidad de que, en un futuro, existan más Salas para atender una carga creciente de ingresos. Así, se propone que el diseño arquitectónico permita la instalación posterior de una o más Salas con el objeto de que el inmueble propuesto tenga una duración útil mayor y así postergar la necesidad de contar con nuevos inmuebles.

Es importante señalar que estas propuestas del número de Salas deben de entenderse como preliminares y sujetas a revisión una vez que inicien funciones los tribunales laborales, pues a partir de los datos estadísticos que generen podrán hacerse las modificaciones que se estimen convenientes.

III. Aspectos relevantes y desafíos específicos de los ejes rectores

III.1 Eje 1: Tecnologías de la información y comunicaciones

El primer eje de la implementación de la reforma laboral representa la oportunidad de incluir y conjugar armónicamente elementos tecnológicos novedosos para modernizar el sistema de impartición de justicia laboral conforme a las obligaciones nacionales internacionales adquiridas por México y, con ello, satisfacer algunas exigencias intrínsecas al contexto social, político, económico y cultural actual; de manera correlativa, ofrece el reto de desplegar un abanico de tecnologías vanguardistas que sea suficiente para garantizar un tránsito exitoso a este nuevo paradigma³⁸.

En esa medida, la postura que tome al respecto el PJF, específicamente por conducto de las áreas competentes del CJF, entre ellas la UIRMJL, no sólo evidenciará una política judicial para salvaguardar el derecho de acceso a la justicia sino que trascenderá la mera planeación organizacional y configurará una oportunidad histórica para revolucionar un sistema relegado desde el punto de vista tecnológico y posicionarlo como un crisol de las mejores prácticas judiciales siempre en beneficio de los justiciables y de las personas vinculadas con la materia.

Por ende, la debida conducción de las acciones que se realicen para cumplir con este eje deviene especialmente importante para la UIRMJL, en lo particular, y para el PJF, en lo general. Conlleva, además de la gestión de diversos problemas estructurales del sistema anterior³⁹, la visión de nuevos y mejores horizontes judiciales a la luz de un enfoque comprometido con los derechos humanos que esté abierto a cualquier innovación tecnológica que pueda facilitar su salvaguarda, una coyuntura para apuntalar los esfuerzos institucionales en dicho ámbito⁴⁰.

La UIRMJL concibe —sin duda alguna— que el empleo de las tecnologías de la información es uno de los componentes esenciales del éxito de la implementación de la reforma y, por

³⁸ MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, “Requerimientos tecnológicos y digitales para la transición de la reforma en materia de justicia laboral, una propuesta para el Poder Judicial de la Federación, “ en *Revista Mexicana de Justicias Orales*, año 2, número 1, enero – junio 2019, sección labora, México, Oris Prudens

³⁹ Entre ellos, como se especificó en la primera parte de este documento, vicios en el patrocinio y representación legal de las partes, uso excesivo e innecesario de las pruebas, falta de garantías orgánicas para generar una debida defensa, aplicación de mecanismos obsoletos, desarrollo de procedimientos lentos, oscuros y engorrosos, y la utilización de medios de comunicación atrasados.

⁴⁰ En efecto, la tecnología se ha convertido para el PJF en un instrumento de utilidad que ha permitido optimizar la actividad jurisdiccional. El CJF se ha distinguido por estar a la altura de las tendencias internacionales que exige de los tribunales el uso de sistemas de gestión inteligentes, capaces no solamente de almacenar datos para reportes estadísticos, sino de automatizar y agilizar tareas, establecer controles de calidad, prevenir errores y analizar datos que informen y faciliten la toma de decisiones en favor de la aplicación de disposiciones normativas. Esa actualización propicia a la postre un mayor acceso a la justicia y fortalece su impartición y, por consiguiente, debe convertirse en la aspiración de un cambio generacional y de perspectiva acerca de la sintonía entre la informática y el derecho.

eso, aunado al estudio y a la ejecución de las acciones indispensables para dotar de operatividad a los tribunales laborales federales, considera que la magnitud del reto le exige “esforzarse a ir más allá”⁴¹, es decir, asumir un fuerte compromiso institucional con la innovación tecnológica del sistema de impartición de justicia y traducirlo en la coordinación de actividades adicionales para optimizar esa operatividad.

Bajo esa idea, ha interpretado que uno de los elementos obligaciones impuestos por la reforma —relevante por lo que hace a la actualización de la impartición de justicia y trascendente en lo que respecta a la mejora tecnológica de la operación administrativa y jurisdiccional de los órganos del CJF— es la articulación de una plataforma digital que permita la intercomunicación entre los tribunales laborales (locales y federales), el CFCR, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), entre otros organismos.

La directriz identificada en este aspecto, de conformidad con lo establecido en la LFT, es gestionar un mecanismo automatizado que permita el intercambio de información por parte de las autoridades judiciales laborales, las autoridades de conciliación y otras autoridades de la administración pública, nada menos que coordinar múltiples acciones conjuntas entre diversas dependencias para generar un enlace de alcance nacional que sea compatible con los sistemas de todas ellas y que les permita enviar y recibir información de forma segura, comprobable e inmediata.

Asimismo, no obstante que el PJJF cuenta con un Sistema Integral de Seguimiento de Expedientes (SISE) y que éste busca satisfacer las necesidades y expectativas de información jurisdiccional, estadística, técnica y estratégica relevante, oportuna y confiable tanto de las áreas administrativas como de los órganos jurisdiccionales que forman parte del CJF, esto es, a pesar de que cuenta con un sistema óptimo para analizar y sistematizar información, otro de los elementos obligaciones impuestos por la reforma conlleva generar uno adicional que atienda las necesidades específicas de los tribunales laborales federales.

Por eso, la directriz identificada a partir de lo dispuesto en la legislación aplicable en este aspecto es configurar un nuevo sistema (SISE-LABORAL) que incorpore rubros vinculados con la regulación, asignación y rol de las audiencias orales, que posibilite y facilite el seguimiento de los asuntos y la consulta de los textos que sean elaborados para mostrar el estado procesal en que se encuentren y que incluya algunos aspectos cualitativos de las sentencias, como pueden ser, la referencia a instrumentos internacionales y jurisprudencia (nacional e internacional), las pretensiones hechas valer y los argumentos de la decisión⁴².

⁴¹ MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, “Requerimientos tecnológicos...”, *op cit.*

⁴² De igual manera, otros aspectos cualitativos que podría contener serían la referencia a la representatividad de los organismos sindicales, a las garantías de efectividad que se impusieron en las medidas decretadas, los motivos y fundamentos de la huelga, las posiciones de las partes, etcétera.

Igualmente, dicha plataforma debe servir de punto de acceso —vía la firma electrónica— al buzón electrónico, que, por su parte, debe permitir la notificación diferenciada entre quienes participen en los procesos y la gestión de exhortos; además, debe permitir la presentación de escritos y recursos, la mencionada consulta digital de las actuaciones por quienes tengan la autorización para hacerlo y la comprobación de su autenticidad, así como el registro voluntario para empresas, patronas y patrones con la finalidad de que puedan conocer los procedimientos iniciados en su contra por su personal.

Más aún, debe permitir una gestión automatizada y transparente de la función actuarial con el objeto de propiciar que las y los actuarios actúen con eficiencia y precisión, debe permitir la identificación de los elementos objetivos y materiales para evidenciar el lugar y las circunstancias en las que se llevó a cabo cada diligencia con miras a salvaguardar su validez frente a posibles impugnaciones y, especialmente, la definición de las rutas con base en la ubicación y proximidad geográfica de los domicilios de manera directa y aleatoria junto con la homogenización y automatización de las razones actuariales.

En adición, otro de los elementos obligacionales introducidos por la reforma significa elaborar y poner a disposición de las y los titulares de los tribunales laborales federales —vía el SISE LABORAL— las herramientas digitales que les permitan emitir la sentencia respectiva dentro de la misma audiencia y plasmar en un texto su decisión al momento; lo anterior, mediante el uso de las siguientes herramientas digitales:

Herramientas digitales para titulares de tribunales laborales	
Calculadora de prestaciones	A fin de obtener de forma ágil y eficiente las cuantificaciones necesarias conforme a las prestaciones reclamadas y las cantidades definidas con datos gestionados desde el inicio del juicio por una persona especializada en ello
Programa de predictibilidad	A fin de proponer posibles y probables modos de terminación de las demandas, entre ellas, la conciliación, así como de proponer las modalidades y la duración de los asuntos a partir de variables medibles de cualquier conflicto laboral ⁴³
Cuaderno de trabajo	A fin de simplificar el estudio y resolución de los conflictos individuales de trabajo en los que se reclame numerosas prestaciones, se ofrezcan varias pruebas y se haya formulado múltiples excepciones y defensas al servir como un borrador de sentencia

Por consiguiente, la UIRMJL identificó los siguientes objetivos en la articulación del eje.

⁴³ Esta herramienta resultaría relevante en la medida en que el nuevo sistema de justicia laboral contempla como principios fundamental la conciliación y, por ende, obliga a juezas y jueces a propiciar a conciliación de las partes. Ello, debido a que permitiría generarles un panorama más amplio para promover así acuerdos conciliatorios armónicos con las pretensiones hechas valer y, consecuentemente, abonaría a la despresurización de los juicios.

TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y EQUIPAMIENTO		
Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Diseñar, desarrollar e instrumentar las aplicaciones tecnológicas para garantizar la veracidad, economía y sencillez del proceso del derecho del trabajo	1. Implementar un sistema electrónico que permita la conectividad y comunicación directa entre las autoridades en materia laboral 2. Implementar una plataforma electrónica para realizar notificaciones de actuaciones, acuerdos y resoluciones, así como para consultar el expediente electrónico 3. Registrar las audiencias por medios electrónicos que garanticen la fidelidad e integridad de la información, conservación y reproducción de su contenido y acceso 4. Realizar las acciones necesarias para que las diligencias judiciales se desahoguen mediante videoconferencia, en los supuestos previstos en la LFT 5. Diseñar y desarrollar el sistema de gestión que permita la remisión electrónica de comunicaciones oficiales y garantice una efectiva organización funcional 6. Diseñar el boletín electrónico y su publicación en el portal de servicios en línea del PJF 7. Diseñar las herramientas tecnológicas necesarias que permitan dictar sentencia de manera expedita en la audiencia de juicio 8. Diseñar las plantillas tipo de acuerdo que permitan ser un referente no obligatorio pero orientador para el trabajo diario de la secretaría instructora	Órganos operativos: UIRMJL DGEJ DGTI Órganos decisorios: PCJF Comisión de Administración

TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	
Objetivo específico	Actividades
Implementar un sistema electrónico que permita la conectividad y comunicación directa entre las autoridades en materia laboral	❖ Diseñar, desarrollar e instrumentar las adecuaciones necesarias a las aplicaciones tecnológicas que permitan la recepción y envío de documentos electrónicos y anexos de manera segura a través de la FIREL ❖ Celebrar convenios y declaratorias de interconexión con instancias participantes en la implementación del sistema de justicia laboral
Implementar una plataforma electrónica que contenga buzones para realizar notificaciones de actuaciones, acuerdos y resoluciones, así como para consultar el expediente electrónico	❖ Crear sistema de registro voluntario para asignación de buzón electrónico, previa obtención de FIREL ❖ Diseñar y desarrollar una plataforma para que las partes realicen la consulta del expediente, así como crear ingreso a buzones electrónicos por SISE y a través de portal de servicios en línea del PJF ❖ Desarrollar el procedimiento para la generación de constancias de consulta por las partes, constancias de notificaciones y de acuses mediante FIREL, así como desarrollar avisos y notificaciones electrónicas sobre interrupción del sistema electrónico, suspensión y reinicio de plazos ❖ Generar bases de datos nacionales relacionadas con el sistema de justicia laboral (o bien, modificar el SISE) y regular medios de notificación y planeación digital en rutas de actuarías y actuarios

Registrar las audiencias por medios electrónicos que garanticen la fidelidad e integridad de la información, conservación y reproducción de su contenido y acceso	❖ Determinar los requerimientos tecnológicos para videogravar las audiencias, diseñar los procedimientos para generar un archivo digital por cada audiencia videograda (desindexación) y determinar los dispositivos de almacenamiento de datos y acceso a las videograciones y los requerimientos para su conservación ❖ Programar la asignación de audiencias, de forma automática, por medios electrónicos e implementar parámetros para que la agenda electrónica permita conocer la duración de las audiencias, así como la duración promedio por cada tipo, así como instrumentar la videogración de las audiencias y, en su caso, realizar las pruebas piloto necesarias
Realizar las acciones necesarias para que las diligencias judiciales se desahoguen mediante videoconferencia, en los supuestos previstos en la LFT	❖ Determinar los requerimientos tecnológicos e infraestructura necesaria para que los tribunales laborales federales utilicen la videoconferencia para el desahogo de diligencias. ❖ Instrumentar y operar el sistema de videoconferencia, realizar pruebas piloto y adecuar al AGPCJF 74/2008, que pone a disposición de los órganos jurisdiccionales el uso de la videoconferencia como un método alternativo para el desahogo de diligencias judiciales, y a la demás normatividad aplicable
Diseñar y desarrollar el sistema de gestión que permita la remisión electrónica de comunicaciones oficiales y garantice una efectiva organización funcional	❖ Crear métricas de prospectivas a partir de análisis automatizado. ❖ Realizar control estadístico de cargas de trabajo mediante la determinación de variables que permitan evaluar la razonabilidad del plazo de los procedimientos laborales y, en su caso, determinar la mora judicial
Diseñar el boletín electrónico y su publicación en el portal de servicios en línea del PJF	❖ Diseñar e instrumentar las acciones necesarias para que las notificaciones por boletín o lista se publiquen en el portal de servicios en línea del PJF ❖ Establecer en el portal de servicios en línea del PJF, la opción de consulta de las notificaciones por órgano jurisdiccional y número de juicio o expediente ❖ Diseñar y desarrollar la publicación de boletín electrónico que contenga la lista de notificaciones que no sean personales
Diseñar las herramientas tecnológicas necesarias que permitan dictar sentencia de manera expedita en la audiencia de juicio	❖ Diseñar e implementar calculadora de prestaciones económicas, así como un cuaderno digital de trabajo e instrumentar las acciones necesarias para el diseño de un modelo de predictibilidad
Diseñar las plantillas tipo de acuerdo que permitan ser un referente no obligatorio pero orientador para el trabajo diario de la secretaría instructora	❖ Identificar conforme a la LFT todos los posibles tipos de acuerdo que pudieran presentarse durante la instrucción, así como generar las plantillas que permitan orientar a las y los secretarios instructores en su labor diaria

En relación con este eje, el equipo técnico permanente del CJF —conformado por la Dirección General de Gestión Judicial (DGGJ), Dirección General de Tecnologías de Información (DGTI), Secretaría Ejecutiva del Pleno (SEPLE) y la Unidad de Implementación

de la Reforma en Materia de Justicia Laboral (UIRMJL) — ha trabajado en conjunto para definir un mapeo programable respecto de los procedimientos establecidos en la LFT, esto es, para dirigir la programación de tecnologías por lo que hace a los procedimientos ordinarios, especiales, colectivos y de ejecución.

Asimismo, ha diseñado y creado versiones de prueba del Buzón Electrónico y del Sistema Integral de Seguimiento de Expedientes Laboral (SISE-LABORAL) mediante la identificación preliminar del primer grupo de campos para el procedimiento ordinario y la validación de los respectivos mapeos programables y la organización de las posibles acciones que podrían tomar las y los operadores jurídicos durante el desarrollo de dicho proceso de conformidad con la normatividad aplicable (legislación y jurisprudencia) y los planteamientos de las partes.

Adicionalmente, ha gestionado reuniones —al interior— con las áreas competentes del CJF con el propósito de anticipar posibles mejoras en lo que concierne a la videograbación de audiencias y —al exterior— con los órganos competentes del Poder Judicial del Estado de Tamaulipas para examinar a fondo las causas del éxito de la plataforma de gestión actuarial instaurada en su sistema de impartición de justicia y estudiar si es viable integrarla al nuevo sistema laboral y, de ser el caso, identificar los procedimientos ideales para hacerlo con eficacia y eficiencia.

III.2 Eje 2: Creación de juzgados de distrito especializados

El segundo eje rector de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral conlleva la oportunidad de diseñar los elementos organizacionales que permitan a los tribunales laborales federales garantizar el derecho de acceso a la justicia en términos de lo establecido en la LFT; y, por ende, ofrece el reto de sustituir a las JCA y a la JFCA por órganos imparciales e independientes que —bajo los principios de oralidad, inmediación, concentración, continuidad y economía que rigen el proceso del derecho del trabajo— superen los problemas estructurales existentes.⁴⁴

⁴⁴ En efecto, la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por centros de conciliación, y tribunales laborales en el sistema de justicia laboral requiere del diseño de elementos organizacionales para crear órganos jurisdiccionales que cumplan con las exigencias previstas en la LFT bajo el entendido de que, conforme a la nueva competencia jurisdiccional en materia laboral atribuida por las reformas constitucional y legal, el CJF debe garantizar el acceso a la tutela judicial efectiva a través de las acciones de organización y administración judicial.

Por ello, el diseño organizacional debe atender a la demanda ciudadana de acceso a la impartición de justicia y garantizar el cumplimiento de los principios del nuevo sistema de justicia laboral. Asimismo, debe cumplir con el inicio simultáneo de las sedes administrativa y judicial exigido por el régimen transitorio de la reforma legal. De ahí que resulta indispensable la coordinación interinstitucional con la STyPS y demás áreas competentes para impulsar su debido desarrollo.

En consecuencia, la materialización de este eje rector conlleva la ejecución de actividades que permitan diseñar, desarrollar e instrumentar las herramientas organizacionales y funcionales necesarias para crear órganos jurisdiccionales acordes con los requerimientos exigidos por las reformas constitucional y legal en materia de justicia laboral que garanticen el acceso a la tutela judicial efectiva.

De ahí que la UIRMJL considera que la articulación de este eje ofrece también el reto de fijar una metodología que permita, por una parte, establecer un número aproximado de ingresos y un lapso promedio de resolución que sirvan como parámetros para establecer el número de salas necesarias para atenderlos; y, por otra parte, fijar una plantilla del personal indispensable que pueda adecuarse a las especificidades de cada una de las entidades federativas en función de los objetivos específicos de cada puesto y de los ingresos estatales diferenciados.

III.2.1 Determinación del número de jueces en tribunales de asuntos individuales

Se tiene conciencia que la utilización a su máxima capacidad de las Salas implicará la necesidad de contar con dos jueces por cada Sala de juicio oral y demás personal: uno que la ocupará en el turno matutino y en el vespertino se dedicará al trabajo de escritorio; mientras que el otro funcionará a la inversa, cuya plantilla fue objeto de análisis y aprobación por parte del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal en sesión de 27 de mayo de 2020.

Es importante mencionar que el trabajo de escritorio contempla el lapso de tiempo para que cada titular prepare las audiencias preliminares y de juicio del día siguiente, lo cual supone el análisis de las acciones planteadas y las excepciones opuestas, así como la delimitación de los hechos no controvertidos, para finalmente definir la necesidad e idoneidad de las pruebas ofrecidas que serán desahogadas en juicio. Asimismo, el trabajo de escritorio comprenderá la fase de ejecución de los juicios laborales, que debe ser desahogada por los jueces, así como de todos aquellos convenios alcanzados ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que no hubieren sido cumplidos de manera voluntaria.

Por tanto, es necesario contemplar un lapso de trabajo de escritorio para los titulares, ya que si las audiencias no están perfectamente preparadas con anticipación, se corre el riesgo de que se pierda su rectoría y, con ello, surja la posibilidad de que su duración se prolongue respecto de la media estimada de 4 horas por asunto.

La siguiente tabla muestra la necesidad de jueces con que debería contar cada entidad federativa de la primera fase, conforme al estimado de ingresos para 2020:

Estado	Número proyectado de ingresos efectivos	Salas de juicio oral necesarias	Jueces requeridos, tomando como base 5 horas diarias para presidir audiencias, el resto del día para trabajo de escritorio y 230 días hábiles al año <u>(ingresos efectivos x 4 horas) / 1150 horas</u>	Número de Jueces requeridos conforme a un cálculo manual
Zacatecas	366	1	1.273043478	2

Durango	422	1	1.467826087	2
Chiapas	718	2	2.497391304	3
Campeche	835	2	2.904347826	3
San Luis Potosí	1111	2	3.864347826	4
Tlaxcala	1187	3	4.128695652	5
Hidalgo	1255	3	4.365217391	5
Estado de México	1528	4	5.314782609	6
Guanajuato	1959	4	6.813913043	7
Tabasco	2535	5	8.817391304	9
TOTAL				46

III.2.2 *Determinación del número de secretarios en tribunales de asuntos individuales*

El siguiente paso sería definir el número de secretarios de juzgado. Las proyecciones reflejan datos muy diferenciados entre las 10 entidades federativas de la Primera Fase. Así, se estima que el diseño no puede ser uniforme, sino que debe adaptarse a cada entidad federativa.

a. Secretarios instructores (emisión de acuerdos y supervisión del área de actuaría).

El artículo 610 de la Ley Federal del Trabajo señala que durante la tramitación de los juicios y hasta el cierre de su instrucción, el juez deberá estar presente en el desarrollo de las audiencias. Asimismo, que podrá auxiliarse de un secretario instructor para dictar los acuerdos relativos a la etapa escrita del procedimiento, hasta antes de la audiencia preliminar, quien deberá verificar y, en su caso, certificar que las notificaciones personales se practicaron debidamente. Por su parte, el numeral 857 del citado ordenamiento prevé que los secretarios instructores están facultados para decretar providencias cautelares.

Conforme a las citadas disposiciones una de las funciones de los secretarios instructores consiste en fungir como secretarios de acuerdos en lo que se refiere a la etapa escrita, así como lo relativo a las providencias cautelares; lo anterior, en el entendido de que dichas resoluciones las emiten de manera autónoma sin la participación del titular del tribunal. De igual manera, deben verificar que las notificaciones practicadas por los actuarios se hubieren realizado debidamente, lo que supone que deben ser supervisores del área de actuaría.

De este modo, por lo que respecta a los secretarios instructores con funciones de emisión de acuerdos, providencias cautelares y supervisión del área de actuaría, se considera prudente contar con un 1 secretario por cada 1 a 1000 asuntos que ingresen al órgano jurisdiccional. A dichos funcionarios se les asignaría un equipo de oficiales para auxiliarlos en la elaboración de acuerdos como se detalla más adelante.

b. Secretarios instructores (auxiliares en las audiencias).

La Ley Federal del Trabajo prevé una función adicional para los secretarios instructores, prevista en el artículo 720, consistente en auxiliar al juez durante el desahogo de las audiencias, para lo cual deberán:

- Hacer constar oralmente en el registro la fecha, hora y lugar de realización, el nombre de los servidores públicos del tribunal y demás personas que intervendrán.
- Tomar previamente protesta a las partes y los terceros que intervendrán en el desarrollo de las audiencias, apercibiéndolos de las penas que se imponen a quienes declaren con falsedad.
- Registrar las determinaciones que tomen los jueces respecto del inicio y conclusión de cada una de las etapas de la audiencia.
- Elaborar el acta al término de cada audiencia, que deberá contener:
 - El lugar, la fecha y el expediente al que corresponde.
 - El nombre de quienes intervienen y la constancia de la inasistencia de los que debieron o pudieron estar presentes, indicándose la causa de la audiencia si se conoce.
 - Una relación sucinta del desarrollo de la audiencia.
 - La firma del juez y del secretario instructor.
- Certificar el medio en donde se encuentra registrada la audiencia respectiva, identificar dicho medio con el número de expediente y tomar las medidas necesarias para evitar que pueda alterarse.

De este modo, por lo que respecta a los secretarios instructores con funciones de auxiliar en las audiencias, se considera prudente contar con un 1 secretario por cada sala de juicio oral, además de un oficial para auxiliarlo. El tiempo que estos funcionarios destinarían a la ingesta de alimentos podría ser suplido por los secretarios de estudio que se detallan a continuación.

c. Secretarios instructores (de estudio, engroses y otros).

El artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo señala que la sentencia contendrá lo siguiente:

- Lugar, fecha y tribunal que la pronuncie.
- Nombres y domicilios de las partes y sus representantes.

- Extracto de la demanda y su contestación; réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvencción y contestación a la misma, que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
- Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.
- Extracto de los alegatos.
- Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.
- Los puntos resolutivos.

Tratándose del procedimiento ordinario, el artículo 873-J párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo prevé que la sentencia debe ser emitida en la audiencia de juicio, poniéndose a disposición de las partes el texto de la misma en ese momento. Solamente en casos excepcionales y que así se justifique por el cúmulo de hechos controvertidos o bien de las pruebas rendidas, dicho plazo puede extenderse a los 5 días siguientes a la celebración de la audiencia.

Si bien conforme al principio de inmediación el desahogo de las audiencias y la emisión de las sentencias corresponden al juez, lo cierto es que para poder estar en condiciones de emitir dicha resolución en la audiencia de juicio es necesario contar con un proyecto previo, el cual contenga la mayor cantidad de los requisitos a que se refiere el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, de forma tal que únicamente se realicen en engrose los últimos ajustes conforme a la decisión que se tome en la audiencia después del desahogo de pruebas y alegatos.

Sobre este punto es necesario destacar que la elaboración de un proyecto de resolución constituye una tarea compleja, sobre todo en aquellos casos en los que la sentencia aborda siempre aspectos de fondo, como sucede en la materia laboral en la que rige la suplencia de la queja deficiente. Por tal motivo, se estima conveniente que por cada tribunal laboral de asuntos individuales se asigne un cuerpo de secretarios instructores con funciones de estudio y engroses, los que también podrán ayudar o suplir las ausencias de otros secretarios instructores, tales como el que emite los acuerdos de trámite, o bien el que debe auxiliar en el desarrollo de las audiencias.

Para determinar el número de este tipo de secretarios que debería estar adscrito a cada tribunal, se estima conveniente tomar como promedio 5 egresos semanales, lo que implica alrededor de 230 egresos anuales, cantidad que fue objeto de análisis y aprobación por parte del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal en sesión de 27 de mayo de 2020⁴⁵. Este nivel de productividad es similar al que se exige para juicios de amparo conforme al Punto de Acuerdo 17/2020 elaborado por la Secretaría Ejecutiva de Creación de Nuevos Órganos, la cual sostuvo que: “la variable del promedio de productividad semanal por

⁴⁵ Este índice de productividad anual resulta de multiplicar 5 egresos semanales por 52 semanas al año. Si bien el número promedio de semanas hábiles se encuentra actualmente en 45, se estima que algunas semanas podrían egresarse más de 5 asuntos dependiendo de la complejidad de los mismos a efecto de llegar a los 230 egresos anuales.

secretario, como un elemento adicional para determinar la necesidad de creación de nuevos órganos, se encuentra referida a los juicios de amparo, sin perjuicio de que en su momento, al tratarse de un elemento objetivo que puede orientar la toma de decisiones, pueda ser aplicada para otros procesos jurisdiccionales federales”.

Expuestas las consideraciones anteriores, aplicando las fórmulas para la definición del número de secretarios instructores, esto es: 1 por cada 1000 asuntos para efectos de dictar los acuerdos de trámite, providencias cautelares y supervisión del área de actuaría; 1 por cada sala de juicio oral; y 1 por cada 5 egresos semanales en función del número de ingresos, para la primera fase de implementación se propone la siguiente plantilla:

Estado	Sede	Ingresos efectivos	Secretarios instructores (emisión de acuerdos y supervisión del área de actuaría)	Secretarios instructores (auxiliares en las audiencias)	Secretarios instructores (de estudio, engroses y otros)
			1 por cada 1000 ingresos	1 por cada Sala	1 por cada 230 ingresos
Zacatecas	Zacatecas	366	1	1	2
Durango	Durango	422	1	1	2
Chiapas	Tuxtla Gutiérrez	718	1	2	3
Campeche	Campeche	417 ⁴⁶	1	1	2
	Cd. del Carmen	417 ⁴⁷	1	1	2
San Luis Potosí	San Luis Potosí	1111	2	2	5
Tlaxcala	Tlaxcala	1187	2	3	5
Hidalgo	Pachuca	1255	2	3	5
Estado de México	Toluca	764 ⁴⁸	1	2	3
	Naucalpan	764 ⁴⁹	1	2	3
Guanajuato	León	979 ⁵⁰	1	2	4
	Celaya	979 ⁵¹	1	2	4

⁴⁶ Si se divide el número estimado de ingresos por toda la entidad federativa, esto es, 835/ dos sedes.

⁴⁷ Ídem.

⁴⁸ Si se divide el número estimado de ingresos por toda la entidad federativa, esto es, 1528/ dos sedes.

⁴⁹ Ídem.

⁵⁰ Si se divide el número estimado de ingresos por toda la entidad federativa, esto es, 1959/ dos sedes.

⁵¹ Ídem.

Tabasco	Villahermosa	2535	3	5	10
		Totales	18	27	50

III.2.3 Determinación del número de actuarios en tribunales de asuntos individuales

Se propone que por cada sede existan en principio tres actuarios, uno que permanezca en el órgano para atender y notificar a los litigantes, así como para preparar la elaboración de la lista, y dos que salgan a notificar, o bien, a desahogar las diligencias de cotejo de los documentos que debe conservar el patrón en el centro de trabajo, o bien otro tipo de diligencias.

El anterior esquema parte de la base de la implementación de una plataforma digital que permitirá calcular rutas diarias, tiempos estimados de trayecto y supervisión mediante GPS, lo que podrá lograr una mayor eficiencia en los trayectos de los actuarios judiciales.

Una vez que inicie funciones el sistema se procederá a analizar el número de notificaciones y diligencias que se realizan en promedio en cada sede, a efecto de determinar si el número inicial propuesto es suficiente, o bien si por las condiciones de litigio de cada entidad es necesario asignar más personal con estas funciones. La siguiente tabla refleja el número de actuarios requeridos por entidad federativa:

Estado	Sede	Actuarios
Zacatecas	Zacatecas	3
Durango	Durango	3
Chiapas	Tuxtla Gutiérrez	3
Campeche	Campeche	3
	Cd. del Carmen	3
San Luis Potosí	San Luis Potosí	3
Tlaxcala	Tlaxcala	3
Hidalgo	Pachuca	3
Estado de México	Toluca	3
	Naucalpan	3
Guanajuato	León	3

	Celaya	3
Tabasco	Villahermosa	3
	Totales	39

III.2.4 Determinación del número de oficiales en tribunales de asuntos individuales

Para el cálculo de oficiales se tomó como punto de partida el número de secretarios instructores con funciones de emisión de acuerdos y supervisión de actuaría, de modo tal que cada uno contara con el apoyo de 4 oficiales. Por su parte, los secretarios instructores con funciones de auxiliar en las audiencias tendrían el apoyo de 1 oficial. Finalmente, los secretarios instructores con funciones de estudio, engroses y otros no contarían con oficiales, dado que ellos podrían hacer directamente sus proyectos de resolución y engroses. La siguiente tabla refleja el número de oficiales requeridos por entidad federativa:

Estado	Sede	Oficiales que apoyarían al secretario instructor en la emisión de acuerdos y supervisión de actuaría	Oficiales que apoyarían al secretario instructor durante las audiencias
		4 por cada secretario	1 por cada secretario
Zacatecas	Zacatecas	4	1
Durango	Durango	4	1
Chiapas	Tuxtla Gutiérrez	4	2
Campeche	Campeche	4	1
	Cd. del Carmen	4	1
San Luis Potosí	San Luis Potosí	8	2
Tlaxcala	Tlaxcala	8	3
Hidalgo	Pachuca	8	3
Estado de México	Toluca	4	2
	Naucalpan	4	2
Guanajuato	León	4	2
	Celaya	4	2
Tabasco	Villahermosa	12	5
	Subtotal	72	27
	Total	99	

III.2.5 Determinación del número de personal administrativo en tribunales de asuntos individuales

Se propone que por cada sede, con independencia del número de jueces adscritos, y a efecto de generar ahorros mediante la reducción al mínimo de plazas administrativas, exista un oficial de partes, un oficial de servicios y mantenimiento, un analista jurídico SISE, un coordinador técnico y un secretario ejecutivo por cada titular, lo que fue objeto de análisis y aprobación por parte del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal en sesión de 27 de mayo de 2020. Asimismo, que por cada sala de juicio oral exista un técnico de videogración. La siguiente tabla refleja el número de personal administrativo requerido por entidad federativa.

Estado	Sede	Técnico de video	Secretario ejecutivo	Oficial de partes	Oficial de servicios	Analista jurídico SISE	Coordinador Técnico Administrativo
Zacatecas	Zacatecas	1	2	1	1	1	1
Durango	Durango	1	2	1	1	1	1
Chiapas	Tuxtla Gutiérrez	2	3	1	1	1	1
Campeche	Campeche	1	1	1	1	1	1
	Cd. del Carmen	1	2	1	1	1	1
San Luis Potosí	San Luis Potosí	2	4	1	1	1	1
Tlaxcala	Tlaxcala	3	5	1	1	1	1
Hidalgo	Pachuca	3	5	1	1	1	1
Estado de México	Toluca	2	3	1	1	1	1
	Naucalpan	2	3	1	1	1	1
Guanajuato	León	2	4	1	1	1	1
	Celaya	2	3	1	1	1	1
Tabasco	Villahermosa	5	9	1	1	1	1
	Totales	27	46	13	13	13	13

En suma, la Unidad concluyó que las plantillas indispensables para el buen funcionamiento de los órganos jurisdiccionales especializados en materia laboral del PJJF para el conocimiento de asuntos individuales, que iniciarán funciones en la primera etapa dentro de las entidades federativas mencionadas representan las plazas y salas de audiencias especificadas a continuación.

Estado	Sede	Jueces	Secretarios Instructivos (emisión de acuerdos y supervisión de actuaria)	Secretarios Instructivos (audiencia en las audiencias)	Secretarios Instructivos (estudio, engroses y diferido)	Actuarios	Oficiales que apoyan al secretario instructor en la emisión de acuerdos y supervisión de actuaria	Oficiales que apoyan al secretario instructor durante las audiencias	Secretario Ejecutivo	Técnico de video	Oficial de partes	Oficial de servicios y mantenimiento	Analista Jurídico SJE	Coordinador Técnico Administrativo
Zacatecas	Zacatecas	2	1	1	2	3	4	1	2	1	1	1	1	1
Durango	Durango	2	1	1	2	3	4	1	2	1	1	1	1	1
Chihuahua	Tuendú Guilén	3	1	2	3	3	4	2	3	2	1	1	1	1
Campeche	Campeche	1	1	1	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1
	Cd. del Carmen	2	1	1	2	3	4	1	2	1	1	1	1	1
San Luis Potosí	San Luis Potosí	4	2	2	5	3	8	2	4	2	1	1	1	1
Tlaxcala	Tlaxcala	5	2	3	5	3	8	3	5	3	1	1	1	1
Hidalgo	Pachuca	5	2	3	5	3	8	3	5	3	1	1	1	1
México	Toluca	3	1	2	3	3	4	2	3	2	1	1	1	1
	Nezahualcóyotl	3	1	2	3	3	4	2	3	2	1	1	1	1
Guerrero	León	4	1	2	4	3	4	2	4	2	1	1	1	1
	Celaya	3	1	2	4	3	4	2	3	2	1	1	1	1
Tlaxiaco	Villahermosa	9	3	5	10	3	12	5	9	5	1	1	1	1
	Subtotal	45	18	27	50	39	72	27	46	27	13	13	13	13
	Total	404 plazas												

Por otro lado, a partir de lo decidido acerca de la articulación progresiva de la reforma⁵² y con base en los datos estadísticos de 2001 a 2019 proporcionados por la JFCA, la UIRMJL observó que era pertinente que en la primera fase de implementación inicie en funciones un solo tribunal colectivo, que éste tenga residencia en la Ciudad de México y jurisdicción en las diez entidades que participen en dicha etapa y que esté organizado en dos secciones —similares a las de la Secretaría General de Acuerdos, Conciliación y Asuntos Colectivos de la JFCA⁵³— que conozcan de los siguientes asuntos.

Tribunal colectivo
Sección de asuntos colectivos
Procedimientos ordinarios colectivos previstos en el artículo 870 LFT
Procedimientos especiales previstos en el artículo 897 LFT, en relación con los artículos 389, 418, 424, fracción IV, 427, fracciones I, II y VI 434, fracciones I, III y V, y 439 de ese ordenamiento
Casos relacionados a violaciones a derechos fundamentales en materia colectiva que atenten contra la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva
Impugnación de procedimientos de elección de directivas sindicales, o bien, de sanciones que limiten el derecho de las y los trabajadores a votar y a ser votados
Procedimientos paraprocesales en materia colectiva establecidos en el artículo 982 LFT, esto es, aquellos que por su naturaleza o a solicitud de parte interesada requieran su intervención a pesar de que no exista en sede judicial conflicto alguno entre las personas involucradas
Sección de huelgas
Emplazamiento a huelga y huelgas estalladas

En adición, también con base en esos datos estadísticos, la UIRMJL estimó un ingreso anual de conflictos colectivos; asimismo, a partir de la premisa de que un número considerable de asuntos vinculados con huelgas concluye antes de la celebración de la audiencia de ley, elaboró dos proyecciones: por un lado, de los ingresos aproximados de huelgas que requieren audiencia para establecer el número de salas y de titulares

⁵² En relación con esta implementación progresiva, es importante mencionar que, mediante acuerdo el 6, de 5 de julio de 2019, el CCIRSJL exhortó a las entidades federativas que a esa fecha no hubieran hecho a que integraran e instalaran los grupos interinstitucionales —con la participación de la secretaría del trabajo estatal (u homóloga), la junta local, el poder judicial estatal, la secretaría de finanzas (u homóloga) y el congreso local— para la implementación de la reforma laboral con la finalidad de realizar las acciones previstas en la Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral, específicamente, la “3.1 Determinar ruta de implementación para las entidades federativas”.

⁵³ La diferencia está en que las áreas de emplazamiento a huelgas y huelgas estalladas estarían fusionadas en una sola sección, bajo la idea de que en los últimos años no han existido muchos movimientos huelguistas y de que, en principio, el estallamiento de huelga tiene como precedente inmediato todo el procedimiento de emplazamiento a huelga, por lo que sería posible y conveniente que una sola sección conociera de ambos escenarios.

necesarios por cada órgano; y, por otro, de los ingresos que se esperan de huelgas para determinar el número indispensable de secretarías y secretarios.

Ingresos anuales de tribunales colectivos		
Conflictos colectivos	Huelgas	Huelgas que requieren audiencia
416	7,341	4,770

Posteriormente, una vez aplicados tales ingresos, la UIRMJL obtuvo el promedio de horas de uso de las salas que podría implicar la resolución de los conflictos colectivos; luego, bajo el entendido de que uno de los puntos totales de la reforma laboral es la tramitación oral de los juicios y de que ello exige, en términos de lo previsto en los artículos 3 Ter, fracción VI, y 610 de la LFT, que las y los jueces estén presentes en el desarrollo de cada una de las audiencias y las presidan íntegramente so pena de que sean nulas de pleno derecho, estableció el número de salas y de personal necesario.

III.2.6 Determinación del número de jueces en tribunales de asuntos colectivos

La siguiente tabla muestra la necesidad de *jueces máximos* con que debería contar cada sección (asuntos colectivos y huelgas), conforme al número totales de audiencias:

Sección (asuntos colectivos / huelgas)	Número de horas totales anuales de audiencia (4 por asunto)	Jueces máximos requeridos, tomando como base 5 horas diarias y 230 días hábiles al año (horas totales anuales de audiencia/1150 horas)	Número de Jueces máximos requeridos conforme a un cálculo redondeado
Asuntos colectivos	1,664	1.446956522	2
Huelgas	19,080	16.59130435	17
		TOTAL	19

Ahora bien, se estima conveniente que los tribunales laborales de asuntos colectivos inicien con una plantilla mínima, con miras a que en las subsecuentes etapas y de acuerdo a las necesidades del servicio se pueda incrementar, razón por la cual se propone la siguiente *plantilla mínima*:

Sección (asuntos colectivos / huelgas)	Número de horas totales anuales de audiencia (4 por asunto)	Número de Jueces máximos requeridos para afrontar las cargas de trabajo en toda la República	Número de Jueces mínimos requeridos para afrontar las cargas de trabajo en los 10 Estados de la primera etapa de implementación
Asuntos colectivos	1,664	2	1
Huelgas	19,080	17	4
		TOTAL	5

III.2.7 Determinación del número de secretarios de tribunales de asuntos colectivos

Sección (asuntos colectivos / huelgas)	Ingresos efectivos	Secretarios instructores (de estudio, engroses y otros)	Secretarios instructores (emisión de acuerdos y supervisión del área de actuaría)	Secretarios instructores (auxiliares en las audiencias)
		Ingresos efectivos/230 egresos anuales	1 por cada 1000 ingresos	1 Srio. x cada Sala
Asuntos colectivos	416	2	1	1
Huelgas	7,341	No aplica por la naturaleza de los asuntos	8	9
		2	9	10

Con base en dicha estimación y tomando en consideración que los tribunales laborales de asuntos colectivos empezarán con carga cero, se podría iniciar con el mínimo de personal, consistente en los siguientes secretarios:

Sección	Ingresos efectivos	Secretarios instructores (de estudio, engroses y otros)	Secretarios instructores (emisión de acuerdos y supervisión del área de actuaría)	Secretarios instructores (auxiliares en las audiencias)
		Ingresos efectivos/260 egresos anuales	1 Srio. Instructor x cada 1000 ingresos al año	1 Srio. x cada Sala
Asuntos colectivos	416	2	1	1
Huelgas	7,341	No aplica por la naturaleza de los asuntos	4	2
	Subtotal	2	5	3
	Total	10		

III.2.8 Determinación del número de actuarios en tribunales de asuntos colectivos

Definido el número de secretarios por órgano, es necesario fijar el número de actuarios. Se propone que se inicie con una plantilla mínima de ocho actuarios, dos que permanezcan en el órgano para atender y notificar a los litigantes, así como para preparar la elaboración de la lista, y seis que salgan a notificar, o bien, a desahogar las diligencias respectivas.

Una vez que inicie funciones el sistema se procederá a analizar el número de notificaciones y diligencias que se realizan en promedio, a efecto de determinar si el número inicial propuesto es suficiente, o bien si por las condiciones de litigio de cada entidad es necesario asignar mayor o menor personal con estas funciones.

La siguiente tabla refleja el número de actuarios requeridos de inicio para los tribunales laborales de asuntos colectivos:

Sección	Actuarios Judiciales
Asuntos colectivos	8
Huelgas	
TOTAL	8

III.2.9 Determinación del número de oficiales en tribunales de asuntos colectivos

Para el cálculo de oficiales se tomó como punto de partida el número de secretarios instructores con funciones de emisión de acuerdos y supervisión de actuaría, de modo tal que cada uno contara con el apoyo de 4 oficiales. Por su parte, los secretarios instructores con funciones de auxiliar en las audiencias tendrían el apoyo de 1 oficial. Finalmente, los secretarios instructores con funciones de estudio, engroses y otros no contarían con oficiales, dado que ellos podrían hacer directamente sus proyectos de resolución y engroses. La siguiente tabla refleja el número de oficiales requeridos:

Sección	Oficiales que apoyarían al secretario instructor en la emisión de acuerdos y supervisión de actuaría	Oficiales que apoyarían al secretario instructor durante las audiencias
	4 por cada secretario	1 por cada secretario
Asuntos colectivos	4	1
Huelgas	16	2
Subtotal	20	3
Total	23	

III.2.10 Determinación del número de personal administrativo en tribunales de asuntos colectivos

Se propone que por cada sede, con independencia del número de jueces adscritos, y a efecto de generar ahorros mediante la reducción al mínimo de plazas administrativas, exista un oficial de servicios y mantenimiento, un analista jurídico SISE, un coordinador técnico y un secretario ejecutivo por cada titular, lo que fue objeto de análisis y aprobación por parte del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal en sesión de 27 de mayo de 2020. Asimismo, que por cada sala de juicio oral exista un técnico de videogración. Finalmente, dado que los emplazamientos a huelga se presentan de manera masiva, que existan 10 oficiales de partes⁵⁴. La siguiente tabla refleja el número de personal administrativo requerido:

Técnico de video	Secretario ejecutivo	Oficial de partes	Oficial de servicios	Analista jurídico SISE	Coordinador Técnico Administrativo
3	5	10	1	1	1
Total	21				

⁵⁴ Esto se aprobó como preliminar sujeto a revisión una vez que inicien funciones los tribunales laborales en la fecha que se apruebe con posterioridad, pues a partir de los datos estadísticos que generen podrán hacerse las modificaciones que se estimen convenientes.

Finalmente, la UIRMJL tomó en consideración la importancia de que la propuesta de plantillas, tanto para tribunales individuales como colectivos, fuera un modelo flexible al que puedan aplicarse mecanismos de revisión e indicadores de evaluación para poder validar periódicamente su potencial organizacional a fin de identificar ámbitos mejorables con base en los datos estadísticos que se generen a partir de la primera fase de implementación y, de ser el caso, reconfigurar su diseño para propiciar que cada una de las y los servidores públicos que integren los tribunales laborales federales se desempeñen con eficacia.

Por tanto, la UIRMJL identificó los siguientes objetivos en la materialización del eje.

CREACIÓN DE JUZGADOS DE DISTRITO ESPECIALIZADOS EN MATERIA LABORAL		
Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Planear e instrumentar la estructura orgánica, organizacional y funcional necesaria para garantizar el acceso a la jurisdicción laboral.	1. Establecer tribunales laborales federales para cumplir con los principios de intermediación, oralidad y celeridad 2. Diseñar, determinar y establecer la estructura organizacional y funcional que permita la operación eficiente y efectiva de los nuevos tribunales laborales federales	Órganos operativos: UIRMJL DGAJ DGRH DGIPDI DGEJ Órganos decisorios: PCJF Comisión de Creación de Nuevos Órganos Comisión de Administración

CREACIÓN DE JUZGADOS DE DISTRITO ESPECIALIZADOS EN MATERIA LABORAL	
Objetivo específico	Actividades
Establecer tribunales laborales federales para cumplir con los principios de intermediación, oralidad y celeridad	❖ Especializar a juezas y jueces en procedimientos laborales ❖ Realizar las acciones necesarias para que la localización de los tribunales federales laborales no imposibilite el acceso a la impartición de justicia ❖ Determinar el número de tribunales federales laborales por circuito judicial, atendiendo a las proyecciones estadísticas desarrolladas en cada etapa de la implementación ❖ Concertar acciones interinstitucionales par el inicio simultáneo de los tribunales laborales federales con el CFCyRL

	❖ Analizar los datos estadísticos de las cargas de trabajo por especialización de los tribunales laborales federales una vez que inicien operaciones para la determinación de acciones en las etapas de implementación subsecuentes.
Diseñar, determinar y establecer la estructura organizacional y funcional que permita la operación eficiente y efectiva de los nuevos tribunales laborales federales	❖ Diseñar, determinar y establecer la estructura organizacional y funcional que permita la operación eficiente y efectiva de los nuevos tribunales federales laborales ❖ Establecer en Manual específico, las funciones y responsabilidades por puesto ❖ Establecer los procesos de trabajo de los tribunales laborales federales, mediante Manual específico de procesos, atendiendo a su especialización ❖ A partir de la segunda fase, analizar la información estadística obtenida del SISE-LABORAL (ingresos, egresos, duración de audiencias y tiempo estimado de pruebas) respecto de cada uno de las entidades federativas participantes de la primera fase (Chiapas, Estado de México, Campeche, Hidalgo, San Luis Potosí, Zacatecas, Guanajuato, Durango, Tlaxcala y Tabasco) para incorporar las modificaciones pertinentes con la finalidad de evitar dificultades en el funcionamiento de los siguientes tribunales laborales y optimizar su rendimiento ❖ Dar seguimiento y atención a las dudas planteadas por los tribunales laborales en cada una de esas entidades federativas respecto del funcionamiento del sistema en general y, especialmente, sobre las tecnologías de la información y comunicaciones

III.3 Eje 3: Infraestructura y equipamiento

El tercer eje rector de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral lleva aparejada la oportunidad de diseñar la infraestructura y seleccionar el equipamiento de los tribunales laborales federales bajo principios de austeridad y eficiencia; y, por ende, ofrece el reto de idear una planta arquitectónica que permita maximizar el uso de espacios y privilegiar el uso de mobiliario versátil que facilite las adecuaciones pertinentes cuando así lo exijan las necesidades del servicio y los inmuebles disponibles con miras a salvaguardar los principios del nuevo sistema de justicia.

De modo que el diseño estructural específico para la operación de los órganos especializados en la materia debe enfocarse en la necesidad de que las audiencias se desarrollen en presencia de las juezas y los jueces, así como de que la infraestructura y los requerimientos tecnológicos deben permitir su registro; y, por tanto, requiere una instrumentalización sistematizada para posibilitar una ejecución eficiente que comprenda la estandarización de espacios y mobiliario, equipo específico de administración, informático y de comunicación.

A partir de tales implicaciones, la UIRMJL observó que para construir y, posteriormente, consolidar una organización judicial que garantice la impartición de justicia laboral se requiere contar con la infraestructura y equipamiento idóneo para garantizar el acceso a la jurisdicción; y que para ello, asimismo, se requiere evaluar la disponibilidad inmobiliaria por circuito judicial y examinar las alternativas de construcción de salas y de obtención de

equipamiento como acciones prioritarias para determinar los bienes, servicios y obra pública necesarios para la implementación⁵⁵.

En este sentido, después de la selección y autorización de las sedes para los tribunales laborales federales, es decir, de las entidades federativas en las que iniciará la implementación gradual de la reforma, el presente eje también conlleva la necesidad de identificar si el CJF tiene edificios propios disponibles en los lugares elegidos; y, en caso contrario o de que no sea posible ni conveniente su liberación, buscar inmuebles en arrendamiento que cumplan con ciertos parámetros (de seguridad, presupuesto, calidad, eficiencia, etcétera), contratar y ejecutar trabajos de obra para adaptarlos.

Por esa razón, la UIRMJL observó que, al diseñar los proyectos arquitectónicos para la creación de los tribunales laborales federales, resulta necesario contemplar la creación de salas de audiencias para garantizar, con ello, los principios de oralidad e inmediación que rigen los procedimientos laborales y que, debido a ello, también es necesario que dichos proyectos arquitectónicos sean desarrollados de acuerdo con las plantillas propuestas y permitan aprovechar el uso de mobiliario bajo directrices de austeridad y eficiencia.

Además, dado que la LFT establece que los tribunales tendrán una unidad receptora de escritos para días hábiles y una unidad receptora para procedimiento especial de huelga todos los días del año, advirtió que deviene indispensable prever espacios para oficialías de partes u oficinas de correspondencia, para las y los asesores jurídicos y sus auxiliares, así como para las áreas de auscultación médica a cargo de las unidades de peritos que apoyen en la elaboración de dictámenes dentro de dichos órganos jurisdiccionales especializados en materia de justicia laboral.

En adición, la UIRMJL observó que si bien algunos inmuebles identificados como viables para posibles esquemas de arrendamiento tienen superficies superiores a las de los inmuebles del CJF, los principios de austeridad y eficiencia imponen la necesidad de proyectar plantas arquitectónicas reducidas que posibiliten la contratación de inmuebles de menor superficie y, consecuentemente, generen un ahorro de recursos públicos que permitan optimizar su gasto, esto es, destinar los recursos a las actividades más importantes, o bien, a las que impliquen un beneficio mayor con el menor costo.

Paralelamente, observó que la reducción de espacios indefectiblemente genera a su vez una doble necesidad: por un lado, utilizar un mobiliario modular uniforme para todo el personal con excepción de las y los titulares y de quien deba atender al público; y, por otro, reconsiderar el tamaño de los espacios físicos de las oficinas en función de cada una de

⁵⁵ Ciertamente, los principios de oralidad e inmediación exigen que las y los juzgadores tengan contacto directo con las partes y sus representantes sin intermediarios, así como con la razón y objeto de las pruebas. Además, la exposición de los puntos controvertidos ante juezas y jueces, así como el desahogo de pruebas, requiere de salas diferenciadas para el desahogo de las audiencias; máxime que la LFT establece que en caso de que haya varios declarantes se deberá practicar la diligencia evitando que los que declaren primero se comuniquen con los que lo hagan después; por lo que éstos últimos permanecerán en una sala distinta a aquella en donde se desarrolle la audiencia, y serán llamados a declarar en el orden establecido.

las personas que laboren en los tribunales laborales y justificar la utilización de dicho mobiliario en términos de lo establecido en la normatividad aplicable a las instalaciones de los órganos jurisdiccionales del CJF.

Ventajas de la utilización de mobiliario modular en los tribunales laborales
La utilización de mobiliario tradicional y la adaptación de espacios cerrados o privados para las y los secretarios requieren de un mayor número de metros cuadrados, lo que implicaría buscar nuevos inmuebles a los propuestos por la Coordinación de Administración Regional o en su caso remodelarlos en perjuicio del inicio oportuno de la primera fase de la implementación de la reforma
Los proyectos arquitectónicos con base en muebles modulares permitirá un esquema flexible de organización —reducción o expansión de espacios—, pues en caso de futuro crecimiento bastaría trasladar el mobiliario disponible en otros órganos; por el contrario, si existe mobiliario modular excedente, se podrá aprovechar en las subsecuentes fases
La utilización de muebles modulares cumple con los principios de homogeneidad, funcionalidad y austeridad a que se refiere la normatividad de mobiliario debido a que se estandarizan espacios dignos para el personal con independencia del puesto, se centralizan las actividades que lo requieran (oficialía, trámite, actuaría, etcétera), se evitan gastos de remodelación y se aprovechan al máximo los espacios
La reducción de los metros asignados para las y los titulares de los tribunales laborales de 40 metros cuadrados a 28 o 29 m2, como acontece en los Centros de Justicia Penal, permitirá optimizar los espacios disponibles y los requerimientos específicos tales como la instalación de salas orales, espacios para los equipos de videograbación, áreas de peritos, área para las y los asesores jurídicos y salas de lactancia, además de que generaría espacios para futuro crecimiento

Una vez consideradas las ventajas señaladas, la UIRMJL concluyó que la utilización óptima de espacios requiere: **i)** Mobiliarios modulares denominados operativos para: Secretarios de Juzgado con funciones de constancias, estudio, engroses y otros, Actuario Judicial, Coordinador Técnico Administrativo, Analista Jurídico (SISE), Técnico de Videograbación de Juzgado y Oficial Administrativo; y, **ii)** Mobiliarios modulares denominados mandos medios para: Secretarios de Juzgado con funciones de instructor, Peritos y Asesores Jurídicos.

Asimismo, concluyó que sería más eficiente que en el diseño de los tribunales laborales federales no se contemple el uso de botes de basura individuales, es decir, por cada persona, sino un área común a fin de reforzar las prácticas de sustentabilidad; también, que sería mejor sustituir los percheros por ganchos funcionales a fin de optimizar espacios; y, por último, que sería indispensable que tuvieran espacio para una sala de lactancia, que contuviera, al menos, según la disponibilidad de los espacios, un sillón de una plaza y una mesa lateral a fin de impulsar acciones con perspectiva de género, lo que fue objeto de análisis y aprobación por parte del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal en sesión de 27 de mayo de 2020.

Por ende, la UIRMJL identificó los siguientes objetivos en la ejecución del eje.

INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO		
Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Diseñar e instrumentar las acciones necesarias para que los tribunales laborales federales cuenten con la infraestructura y equipamiento óptimo para cumplir debidamente su función	1. Diseñar, determinar e instrumentar acciones para el inicio de funciones de los tribunales laborales federales en las diez entidades federativas que constituyen la primera etapa de implementación de la reforma laboral, contemplando dos sedes en los Estados de México, Guanajuato y Campeche 2. Diseñar, determinar e instrumentar acciones para el inicio de funciones de los tribunales laborales federales en las once entidades federativas que constituyen la segunda etapa de implementación de la reforma laboral 3. Diseñar, determinar e instrumentar acciones para el inicio de funciones de los tribunales laborales federales en las once entidades federativas que constituyen la tercera etapa de implementación de la reforma laboral	Órganos operativos: SEA DGAJ CSPJF UIRMJL IFDP Administraciones regionales y delegaciones administrativas Órganos decisorios: PCJF Comisión de Creación de Nuevos Órganos Comité de administración inmobiliaria Junta Directiva del IFDP

INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO		
Objetivo específico	Actividades de infraestructura	Actividades de equipamiento
Diseñar, determinar e instrumentar acciones para el inicio de funciones de los tribunales laborales federales en las diez entidades federativas que constituyen la primera etapa de implementación de la reforma laboral.	❖ Elaborar proyectos arquitectónicos para las instalaciones públicas conforme a la normativa aplicable en materia de seguridad, protección civil, y accesibilidad ❖ Los proyectos arquitectónicos deben contemplar: Oficinas de Correspondencia Común u Oficialías de Partes, espacio físico necesario conforme a los modelos de plantillas propuestos y para las y los asesores jurídicos del IFDP y su personal auxiliar, así como para	❖ Determinar el equipo de administración, informático y de comunicación requerido, tanto para la videograbación de audiencias como para el uso de la videoconferencia para el desahogo de diligencias judiciales ❖ Determinar requerimientos para la conservación, mantenimiento preventivo y correctivo de los bienes muebles ❖ Procedimientos de contratación para recursos materiales y

	la conservación y resguardo de los expedientes físicos ❖ <u>En las entidades con inmuebles disponibles:</u> ▶ Diseñar y analizar las adaptaciones, remodelaciones, adecuaciones o ampliaciones que requieran los inmuebles para la instalación de infraestructura y equipamiento: ○ Estimación del monto de la inversión ○ Tiempo para la ejecución de los trabajos ▶ Realizar trabajos de conservación, mantenimiento preventivo y correctivo, de los inmuebles ❖ <u>En las entidades sin inmuebles disponibles:</u> ▶ Analizar y determinar, en su caso, la conclusión de órganos jurisdiccionales, para el inicio de los tribunales laborales federales ▶ Verificar disponibilidad inmobiliaria en el Sistema de Información Inmobiliaria Federal y Paraestatal ▶ Determinar la necesidad de arrendar inmuebles en los estados mencionados ▶ Ejecutar procedimientos de contratación	servicios generales necesarios para el inicio de funciones.
Diseñar, determinar e instrumentar acciones para el inicio de funciones de los tribunales laborales federales en las once entidades federativas que constituyen la segunda etapa de implementación de la reforma laboral	❖ Disponibilidad inmobiliaria: Verificación de disponibilidad inmobiliaria en el Sistema de Información Inmobiliaria Federal y Paraestatal ❖ Analizar y determinar la conclusión órganos jurisdiccionales, para el inicio de los tribunales laborales federales ❖ En caso de que no exista disponibilidad inmobiliaria, determinar sobre la celebración de arrendamiento de inmuebles	❖ Realizar la proyección presupuestal del equipo de administración, informático y de comunicación requerido para el inicio de funciones de los tribunales laborales federales ❖ Ejecutar los procedimientos de contratación

	❖ Ejecución de procedimientos de contratación	
Diseñar, determinar e instrumentar acciones para el inicio de funciones de los tribunales laborales federales en las once entidades federativas que constituyen la tercera etapa de implementación de la reforma laboral	Se desarrollarán las actividades señaladas en el objetivo específico 2 y, adicionalmente, aquellas que resulten necesarias, derivado de los avances y resultados de las dos primeras etapas de implementación del sistema de justicia laboral	

III.4 Eje 4: Defensa adecuada

El cuarto eje rector de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral implica la oportunidad de salvaguardar la debida defensa de las y los trabajadores, esto es, de compensar cualquier desventaja que pudiera afectarlos en juicio⁵⁶; y, en tal sentido, ofrece el reto de configurar mecanismos que impulsen la defensa efectiva de los derechos de las personas involucradas en los conflictos laborales y, con ello, contribuir a la reducción de las desigualdades sociales y a la despresurización de tensiones entre el capital y el trabajo para favorecer la cohesión social.

Por ende, es necesario que la UIRMJL considere los instrumentos internacionales aplicables en la materia para que, en colaboración con el IFDP, este último determine las funciones de las y los asesores jurídicos mediante los cambios normativos indispensables para adecuar el IFDP; y si bien el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (CCIRSJL) auxiliará en la elaboración de programas

⁵⁶ Efectivamente, el acceso a la impartición de justicia no se agota con el derecho a acudir a los tribunales para lograr un pronunciamiento con arreglo a la ley sino que también incluye el debido proceso y a la ejecución de sentencias. A su vez, de conformidad con los criterios jurisprudenciales desarrollados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), este segundo implica que todas las personas —independientemente de su condición— tienen derecho a contar con representación jurídica y a ser protegidas cuando puedan encontrarse en una situación de desventaja frente al ordenamiento jurídico.

Por su parte, en el sistema interamericano, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha reconocido que la debida defensa implica que ambas partes una razonable igualdad de posibilidades de exponer y probar sus pretensiones, para garantizar un justo equilibrio entre éstas y, por tanto, un proceso equitativo; en adición, ha considerado que este principio es relevante porque el tipo de relaciones reguladas por los derechos sociales suelen presentar y presuponer condiciones de desigualdad entre las partes de un conflicto que se traduce en desventajas en el marco de los procedimientos judiciales. Aunado a ello, ha señalado que, si bien en términos de lo establecido en el artículo 8.2 incisos d) y e) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos la defensa adecuada es una garantía prevista para las personas inculpadas, ello no implica que la defensa pública se limite al fuero penal, sino que, en el marco de la legislación de cada Estado, se debe incluir asistencia jurídica en todos los fueros. Más aún, ha establecido que la defensa pública gratuita para las personas sin recursos es un asunto de inestimable valor instrumental para la exigibilidad de los derechos sociales.

de capacitación y difusión del nuevo sistema, también resulta indispensable que aquélla junto con las demás áreas del CJF participe en dicha capacitación.

Máxime que la capacitación permanente durante las tres etapas de la implementación de la reforma de las y los asesores jurídicos de su personal auxiliar es de carácter prioritario porque la asistencia jurídica gratuita garantiza que la desigual situación económica o social de las y los trabajadores no se refleje en una desigual posibilidad de defensa en los procedimientos laborales y, con ello, implica un proceso equitativo que mantiene un justo equilibrio entre las partes, aunado a que el diseño por fases precisamente facilita la incorporación de los aprendizajes obtenidos en las etapas previas a las posteriores.

Por tanto, la UIRMJL identificó los siguientes objetivos en la ejecución del eje.

DEFENSA ADECUADA		
Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Garantizar la efectiva defensa de las y los trabajadores y/o sus beneficiarias y beneficiarios en los procedimientos laborales	1. Instrumentar las acciones necesarias en materia de recursos humanos, infraestructura y equipamiento para garantizar la representación efectiva en los procesos del derecho del trabajo 2. Adecuar la normativa del IFDP con la legislación laboral para garantizar la defensa adecuada 3. Formar a las y los servidores públicos del IFDP y a quienes deseen pertenecer a éste: dotarlos de los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para garantizar la adecuada defensa en los procedimientos en materia del trabajo	Órganos operativos: IFDP IJF UIRMJL SEA Órganos decisorios: PCJF Comisión de Administración Junta directiva del IFDP

DEFENSA ADECUADA	
Objetivo específico	Actividades
Instrumentar las acciones necesarias en materia de recursos humanos, infraestructura y equipamiento para garantizar la representación efectiva en los procesos del derecho del trabajo	❖ Elaborar diagnóstico cuantitativo que permita diseñar y determinar las necesidades en materia de recursos humanos que requiere el IFDP para prestar la debida representación de las y los trabajadores y/o sus beneficiarias y beneficiarios ❖ Diseñar y determinar las necesidades en materia de recursos materiales, servicios generales, y de infraestructura que requiere el IFDP para prestar la debida representación en materia laboral ❖ Diseñar el establecimiento de oficinas de atención al público

	❖ Realizar la proyección presupuestal para la infraestructura, equipamiento y recursos humanos necesarios
Adequar la normativa del IFDP con la legislación laboral para garantizar la defensa adecuada	❖ Adecuación de la normativa del IFDP con la legislación laboral. Posibles modificaciones a los siguientes instrumentos normativos: ▶ Bases generales de organización y funcionamiento del IFDP. (Para establecer funciones de las y los asesores jurídicos) ▶ Protocolo de atención al usuario del IFDP ▶ Lineamientos para la selección de ingreso de las y los defensores públicos y las y los asesores jurídicos del IFDP ❖ En el diseño de las adecuaciones normativas, se evitará que el ordenamiento jurídico del IFDP genere colisiones normativas con el marco jurídico de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo ❖ Prever los procedimientos para que las y los trabajadores soliciten el auxilio del IFDP para el desahogo de la prueba pericial
Formar a los servidores públicos del IFDP y a quienes deseen pertenecer a este, dotándolos de los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para garantizar la adecuada defensa en los procedimientos en materia del trabajo	❖ Determinar las bases para la capacitación en materia de justicia laboral ❖ Establecer los contenidos necesarios para garantizar las competencias suficientes para la efectiva representación del trabajador ❖ Selección de las y los asesores jurídicos que garantice la adecuada representación jurídica en materia laboral

III.5 Eje 5: Formación y selección de los operadores

El quinto eje rector de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral conlleva la oportunidad de incorporar al PJF a servidoras y servidores públicos que demuestren las capacidades y la experiencia necesaria para realizar con excelencia las funciones que les corresponda; y, por ello, ofrece el reto de aplicar parámetros altos de evaluación que permitan garantizar la calidad de los nuevos tribunales laborales y refrendar el compromiso institucional del CJF de mejorar continuamente la función jurisdiccional en beneficio de la sociedad⁵⁷.

⁵⁷ La especialización de las juezas y los jueces en materia laboral es indispensable de conformidad con lo dispuesto en los artículos 94 y 97 de la CPEUM para garantizar que tengan capacidad y experiencia en dicho ámbito no sólo porque la jurisdicción laboral es la regla general en los sistemas judiciales europeos sino también porque implica grandes ventajas: la calidad y excelencia de las resoluciones judiciales disminuye la probabilidad de revocación o modificación de las resoluciones, entre otras.

Todavía más, el nuevo sistema de justicia laboral en el país genera la necesidad de afrontar diversos retos dado el sistema federal de competencias vigente en el Estado, los organismos públicos que intervienen y la fuente normativa existente en el sistema de organismos internacionales, pues requiere, por una parte, una capacitación

Sin embargo, a juicio de la UIRMJL, el eje también ofrece un reto de la mayor importancia para eliminar la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: la incorporación de la perspectiva de género como un elemento institucional transversal respecto de cada una de las actuaciones llevadas a cabo al implementar la reforma laboral con el propósito de impulsar la eliminación de la brecha de género, así como la utilización de un lenguaje incluyente y no sexista, la organización de cursos especializados en dicha perspectiva y la conformación de los tribunales laborales bajo principios paritarios.

El régimen transitorio de la reforma legal establece que las autoridades conciliadoras y los tribunales de los poderes judiciales 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; y, al efecto, faculta a las autoridades del CCIRSJL para auxiliar en la elaboración de programas de capacitación y difusión del sistema de justicia laboral, dirigidos a las y los servidores, las y los defensores, las y los asesores públicos, las y los peritos y a la sociedad en general.

Por tal razón, la UIRMJL y el IJF, como parte de dicho consejo, elaboraron un “Plan Integral de Formación y Selección en Materia de Justicia Laboral” sobre la base de distintas aristas con el objetivo de lograr la difusión general de las implicaciones de los cambios normativos y, a la par, capacitar y seleccionar a los operadores jurídicos de los nuevos tribunales laborales a través de cuatro pasos: a) sensibilización, b) actualización, c) especialización y, d) selección diferenciada de operadores.

III.5.1 Sensibilización

La sensibilización tiene el objetivo de introducir al cambio del sistema de justicia laboral y de otorgar las bases conceptuales e históricas para comprender a cabalidad la relevancia de la reforma en la materia. Se materializa con la impartición de jornadas de sensibilización en las que se aborda: **(i)** la conciliación obligatoria y pre judicial; **(ii)** la resolución de conflictos de las relaciones de trabajo por tribunales de los poderes judiciales (federal y

y posterior selección de los operadores jurídicos y, por la otra, que la capacitación alcance a todas las entidades públicas y académicas involucradas en los diferentes niveles de gobierno, y ámbitos públicos.

De ahí que ante las exigencias señaladas, debe crearse un modelo pedagógico integral, universal, gradual y diferenciado, el cual contemple dos líneas de acción: 1) *línea progresiva-diferenciada*, que abarca la formación integral de los servidores públicos adscritos al PJJ y de quienes desean ingresar a éste; y 2) *línea de participación coordinada*, que sienta las bases mínimas universales (de conocimiento y aplicación) para operadores jurídicos de los demás órganos de gobierno, barras de abogados, escuelas y facultades de derecho.

En consecuencia, a fin de garantizar la calidad y excelencia académica de las personas interesadas en aprovechar los programas de capacitación configurados bajo esas líneas de acción, se eligió los siguientes núcleos temáticos para el “Plan Integral de Formación y Selección en Materia de Justicia Laboral”: **(i)** conciliación previa, **(ii)** nueva justicia laboral y **(iii)** libertad y democracia sindical, los cuales serán abordados durante los ejes rectores de formación consistentes en sensibilización, actualización, especialización y selección.

local); y, **(iii)** la protección y tutela de libertades sindicales, democracia sindical y contratación colectiva⁵⁸.

Información general de las acciones de sensibilización	
Destinatarios	Público en general
Duración de las jornadas	9 horas, repartidas en 3 sesiones de 3 horas cada una
Casas de la Cultura participantes	27
Sedes del IJF	52
Estados	Toda la República Mexicana

III.5.2 Actualización

La actualización tiene el objetivo de transmitir los contenidos normativos vigentes con motivo de las reformas constitucional y legal en materia de justicia laboral, concretamente, los cambios introducidos a nivel legal, a fin de facilitar su correcta interpretación y aplicación. Se materializa con jornadas en las que se aborda: **i)** las implicaciones de la justicia social, los derechos sociales y el artículo 123 constitucional; **ii)** la función registral en sede administrativa; **iii)** la justicia laboral en sede administrativa y en sede judicial; y, **iv)** el régimen transitorio⁵⁹.

Información general de las acciones de actualización	
Destinatarios	Servidores públicos adscritos al PJF, STPS, JFCA, JLCA, Poderes Judiciales Locales, Poderes Ejecutivos Locales, autoridades locales diversas, miembros de barras de abogados, escuelas y facultades de derecho.
Duración de las jornadas	40 horas, repartidas en 12 sesiones y 4 fases
Casas de la Cultura participantes	27
Sedes del IJF	52
Estados	Toda la República Mexicana

⁵⁸ Las jornadas duraron 9 horas, repartidas en 3 sesiones de 3 horas cada una. Fueron dirigidas al personal del PJF, de los poderes judiciales locales, de la STyPS, de las JCA y de la JFCA, de la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos (CONATrib) y de la Conferencia Nacional de Gobernadores (CONAGO), así como al público general.

⁵⁹ Las jornadas se desarrollaron en 3 fases de 4 sesiones cada una, 3 días a la semana durante 4 semanas, es decir, con un programa académico de 40 horas. Fueron dirigidas con especial énfasis al personal del PJF, de la STyPS, de la JFCA y de las JCA, de los poderes judiciales locales, así como de otras autoridades.

III.5.3 Especialización

La especialización tiene el objetivo de proporcionar los conocimientos, las habilidades y destrezas necesarias para gestionar el nuevo sistema de justicia laboral a fin de acatar y aplicar la normatividad vigente. Se planea articularla en modo presencial o virtual a través de la plataforma de IJF y pretende abarcar: **i)** un apartado propedéutico; **ii)** un tronco común que consta de cuatro módulos; y, **iii)** cuatro líneas terminales optativas (función jurisdiccional, función conciliatoria, defensa adecuada y funcionamiento de los órganos jurisdiccionales)⁶⁰.

Información General del curso de Especialización sobre la Reforma en Materia de Justicia Laboral	
Destinatarios	Servidoras y servidores públicos adscritos al PJF, STYPS, JFCYA, JLCYA, Poderes Judiciales Locales, Poderes Ejecutivos Locales, autoridades federales y locales diversas, miembros de barras de abogados, escuelas y facultades de derecho, así como público en general
Modalidad	Presencial o Virtual
Duración	400 horas
Fechas tentativas de inicio del curso	Mayo 2020
No vinculación al Concurso de Oposición	El curso de especialización no es requisito para participar en los Concursos Abiertos de Oposición ⁶¹

Por su parte, la UIRMJL advirtió la urgencia de que en todos los bloques que conforman el curso de especialización sean incorporados temas relativos a la protección de derechos

⁶⁰ En efecto, dadas la propuesta del Instituto de la Judicatura Federal (IJF) y las necesidades de garantizar cierta capacidad y experiencia en los operadores jurídicos que integrarán los tribunales laborales federales, se ha diseñado un curso de especialización en materia de la reforma laboral, con un apartado especial dirigido a titulares de órganos jurisdiccionales y a personal de conciliación, defensoría pública y secretaría de instrucción, con una duración de 200 horas distribuidas como sigue: 30 horas para el propedéutico, 120 horas para el curso de tronco común y 50 horas de líneas terminales. Además, se ha propuesto que el último módulo del curso — *Líneas terminales*— esté dividido en cuatro bloques dirigidos, respectivamente, a las y los servidores públicos de los tribunales laborales que realicen esas funciones de resolución, conciliación, defensoría y tramitación en los juicios laborales; y, por consiguiente, también se ha propuesto que dicho módulo final solamente inicie una vez que haya sido seleccionado el personal de tales órganos jurisdiccionales con la finalidad de optimizar la preparación especializada de cada una de esas personas a la luz de las funciones que llevará a cabo.

⁶¹ A pesar de las propuestas iniciales en el sentido de que el curso de especialización impartido por el IJF fuera un requisito para acceder al cargo de jueza o juez de distrito; se concluyó que ello atentaría contra el principio de universalidad de los concursos abiertos; y, por consiguiente, en su lugar, se propuso que quienes acreditaran dicho curso tuvieran un mayor puntaje dentro de los factores generales, pues de esa forma no se impediría a las personas que no lo hubieran podido aprovechar la posibilidad de participar en el concurso.

humanos, tanto en lo general como en lo específico por lo que hace a personas en situación de vulnerabilidad en términos de lo establecido en el artículo décimo tercero transitorio del decreto de reforma a la LFT; y, a la par, la conveniencia de que se añada un bloque dirigido a los oficiales administrativos y/u oficiales auxiliares de constancias para incrementar la preparación de todo el personal.

III.5.4 Selección

La selección tiene la finalidad de regular el ingreso a los puestos del PJF bajo parámetros de transparencia, igualdad y exigencia con miras a garantizar que todas las personas, internas y externas a él que quieran incorporarse a los tribunales laborales tengan las mismas oportunidades para hacerlo, pero, además, con la finalidad de establecer parámetros de exigencia mínimos que permitan verificar que las personas seleccionadas tengan la capacidad y experiencia necesaria para desempeñar sus funciones a la altura de las exigencias sociales.

Por otra parte, en términos de los cambios introducidos por las reformas en materia de justicia laboral, la designación de juezas y jueces de los tribunales laborales del PJF y de las entidades federativas deberá ser realizada conforme a lo establecido en los artículos 94 y 97 de la Constitución Federal y deberá validar que tengan capacidad y experiencia en el ámbito del trabajo; asimismo, las convocatorias a concursos para la selección de personal deberán ser abiertas y deberán garantizar el derecho de participar en igualdad de oportunidades a quienes laboren actualmente en las JCA y en la JFCA.

De ahí que en la selección de las personas que integrarán los tribunales laborales federales es indispensable observar tres directrices esenciales: **1)** la existencia de concursos abiertos, es decir, de concursos dirigidos tanto a quienes forman parte del PJF como a quienes no; **2)** la aplicación del principio de paridad de género, esto es, el establecimiento de mecanismos para garantizar la integración de los órganos jurisdiccionales con igual número de hombres y mujeres; y, **3)** la participación del personal de las JCA y de la JFCA en los concursos mencionados.

Finalmente, observó que era conveniente diseñar cursos de capacitación focalizados al personal de las JCA y de la JFCA a fin de permitirles participar en igualdad de condiciones en los concursos para incorporarse a los tribunales laborales; a su vez, que era pertinente generar un esquema de capacitación continua, en específico para las y los jueces y las y los magistrados de circuito en materia laboral para abordar los retos de la reforma que eventualmente serían analizados en juicio de amparo; y, además, de ser posible, generar un esquema de contratación anticipada con cursos de inducción para el personal nuevo.

Por ende, la UIRMJL identificó los siguientes objetivos en la ejecución del eje.

FORMACIÓN Y SELECCIÓN DE OPERADORES		
Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Capacitar a las y los operadores jurídicos del nuevo sistema de justicia laboral en las competencias, habilidades y destrezas necesarias para el ejercicio de sus funciones	1. Capacitar, de forma universal y a través de la vinculación con instituciones educativas e instancias públicas y privadas, a las personas que deseen inscribirse en el proceso de formación 2. Garantizar que las personas que accedan a las categorías de carrera judicial y a las plazas administrativas de los tribunales laborales cumplan con las competencias necesarias	Órganos operativos: SECJ UIRMJL IJF DGRH Órganos decisorios: PCJ Comisión de Administración Comisión de Carrera Judicial
FORMACIÓN Y SELECCIÓN DE OPERADORES		
Objetivo específico	Actividades	
Capacitar, de forma universal y a través de la vinculación con instituciones educativas e instancias públicas y privadas, a las personas que deseen inscribirse en el proceso de formación	❖ Sensibilización. Celebrar coloquios, jornadas, conferencias y conversatorios para introducir a las y los operadores jurídicos en el cambio de paradigma, otorgándole las bases conceptuales e históricas acerca de la reforma laboral en el país ❖ Actualización. Celebrar cursos, talleres y seminarios para capacitar respecto a la normativa vigente ❖ Especialización. Impartición de diplomado y de estancias académicas para profundizar en el conocimiento laboral, adentrándose a tópicos centrales del nuevo sistema de justicia laboral	
Garantizar que las personas que accedan a las categorías de carrera judicial y a las plazas administrativas de los tribunales laborales cumplan con las competencias necesarias	❖ Concurso de oposición libre para la designación de tribunales federales laborales en materia laboral ► Convocatoria, inscripción y lista de aspirantes. ► Etapas del concurso ► Evaluación y lista de vencedoras y vencedores del concurso ► Designación, asignación de adscripción y protesta del cargo ❖ Procesos de selección para categorías de carrera judicial, con excepción de titulares y de plazas administrativas, se llevará a cabo a través de presentación y aprobación de exámenes de aptitud, diplomado o curso correspondiente	

III.6 Eje 6: Relación interinstitucional

El sexto eje rector de la implementación del sistema de justicia laboral requiere de una planeación integral conjunta entre las autoridades laborales (locales y federales) y otras

autoridades administrativas; y, debido a ello, se creó el CCIRSJL; sin embargo, además de las acciones que se adopten en dicha instancia, la reforma exige la concertación de acciones para la intercomunicación electrónica entre dichos organismos, la operación de la plataforma en materia de seguridad social, la localización del domicilio de las partes y la investigación de cuentas bancarias.

Por ende, la UIRMJL identificó los siguientes objetivos en la ejecución del eje.

RELACIÓN INTERINSTITUCIONAL		
Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Celebrar convenios de colaboración para la implementación del sistema de justicia laboral	1. Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenios de colaboración para implementar un sistema que permita la conectividad y comunicación directa entre las autoridades en materia laboral. 2. Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenio de colaboración para la investigación de cuentas bancarias, así como para el embargo y ejecución de cuentas 3. Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenios de colaboración con INEGI, SAT, SE, y demás instituciones públicas para facilitar la localización del domicilio de las partes 4. Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenios de colaboración para acceder a las bases de datos de la plataforma en materia de seguridad social	Órganos operativos: UIRMJL DGAJ DGTI Órganos decisorios: PCJF

RELACIÓN INTERINSTITUCIONAL	
Objetivo específico	Actividades
Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenios de colaboración para implementar un sistema que permita la conectividad y comunicación directa entre las autoridades en materia laboral.	❖ Elaborar los proyectos de convenios de colaboración: ▶ Objeto del convenio e inicio de la interconexión ▶ Compromisos que asumirán las partes ▶ Reconocimiento de firmas electrónicas ▶ Designación de enlaces para garantizar la cooperación técnica continua ▶ Vigencia, modificaciones e interpretación de los convenios ❖ Garantizar que los convenios de colaboración a celebrarse, cumplan con los ordenamientos jurídicos aplicables a las partes ❖ Someter a consideración del PCJF, los convenios de colaboración

Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenio de colaboración para la investigación de cuentas bancarias, así como para el embargo y ejecución de cuentas	❖ Determinar, con la CNBV, la necesidad del establecimiento de mecanismos adicionales a los acordados para la investigación de cuentas bancarias en el convenio de colaboración celebrado por el CJF y esta Comisión ❖ Concertar acciones, en su caso, para el establecimiento de los mecanismos indispensables para el embargo y ejecución de cuentas bancarias: órdenes de aseguramiento, bloqueo de cuentas y transferencia y situación de fondos, entre otros ❖ Coordinar con la CNBV, los mecanismos necesarios para que los operadores de justicia laboral realicen los requerimientos de información de manera efectiva en el SIARA y realicen los procedimientos de embargo y ejecución de cuentas bancarias
Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenios de colaboración con INEGI, SAT, SE, y demás instituciones públicas para facilitar la localización del domicilio de las partes	❖ INEGI. Concertar acciones necesarias para: ▶ El acceso a las bases de datos que integran el Sistema Nacional de Información Económica (SNIE) ▶ Establecer mecanismos para acceder al Registro Estadístico de Negocios de México (RENEM) ▶ Para garantizar que los actuarios conozcan y utilicen de manera efectiva los datos contenidos en el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE): domicilio y ubicación geográfica de las empresas y establecimientos. ❖ SAT. Coordinar acciones pertinentes para acceder a las bases de datos de los domicilios fiscales de las personas físicas con actividad empresarial y personas morales ❖ SE. Establecer mecanismos para capacitar a los actuarios a fin de que utilicen de manera efectiva las herramientas del Sistema de Información Empresarial (SIEM) ❖ Someter a consideración del Pleno, los convenios de colaboración para acceder a las bases de datos de las instituciones públicas para facilitar la localización del domicilio de las partes
Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenios de colaboración para acceder a las bases de datos de la plataforma en materia de seguridad social	❖ Coordinar las acciones necesarias con las instituciones de seguridad social para garantizar que los datos que contenga la plataforma electrónica permitan: ▶ El esclarecimiento de los hechos controvertidos en los casos en que se demanden prestaciones derivadas de riesgos de trabajo o enfermedades generales ▶ La acreditación del nexo causal entre la actividad del trabajador y el medio ambiente de trabajo señalado en la demanda, así como el origen profesional del presunto riesgo de trabajo ❖ Participar en la elaboración de proyectos de convenios de colaboración con las instituciones de seguridad social que instrumentarán la plataforma ❖ Determinar, en coordinación con las instituciones de seguridad social: ▶ Los mecanismos para que los tribunales en materia de justicia laboral accedan a las bases de datos de la plataforma ▶ Las acciones para el adecuado tratamiento, administración y conservación de los datos personales contenidos en la plataforma ▶ Las medidas de seguridad para proteger datos personales ▶ Mecanismos para comunicar la actualización de los datos contenidos en la plataforma Someter a consideración del Pleno, los convenios de colaboración para acceder a las bases de datos de la plataforma en materia de seguridad social.

III.7 Eje 7: Peritos

El séptimo eje de rector de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral implica la creación de una Unidad de Peritos perteneciente al PJF, la cual se estima podrá iniciar operaciones en 2021.

Por consiguiente, la UIRMJL identificó los siguientes objetivos en la ejecución del eje.

PERITOS		
Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Garantizar que los juzgadores cuenten con el auxilio de los servicios periciales necesarios para la resolución de los conflictos en materia del trabajo, mediante la creación de la Unidad de Peritos del PJF	1. Diseñar e implementar las acciones necesarias para el inicio de operaciones de la Unidad de Peritos Judiciales	Órganos operativos: UIRMJL DGAJ Órganos decisorios: PCJF Comisión de Carrera Judicial Comisión de Administración

PERITOS	
Objetivo específico	Actividades
Realizar las acciones necesarias para identificar los peritos necesarios	❖ Establecer las materias y especialidades, con base en la LFT, que se requieren para el nuevo sistema de justicia laboral ❖ Realizar acciones proactivas, con instituciones y público en general, para garantizar la recepción de solicitudes de aspirantes, en las ramas y especialidades requeridas
Diseñar e implementar las acciones necesarias para el inicio de operaciones de la Unidad de Peritos Judiciales	❖ Realizar el análisis cuantitativo del número de dictámenes periciales requeridos en la primera etapa de implementación del nuevo sistema, para determinar el número de servidores públicos por rama o materia necesarios ❖ Diseñar y determinar las necesidades en materia de recursos humanos, materiales y de infraestructura que requiere el inicio de operaciones de la unidad ❖ Realizar la proyección presupuestal para la infraestructura, equipamiento y recursos humanos necesarios

	❖ Identificar las necesidades fundamentales de equipo médico y de diagnóstico que permita, de ser posible, que los estudios médicos más comunes se practiquen a los usuarios en la propia unidad de peritos ❖ Elaborar un punto de acuerdo a fin de someterlo a consideración de las autoridades competentes para crear la Unidad de Peritos así como una propuesta de su estructura orgánica

III.8 Eje 8: Armonización normativa

El octavo eje rector de la implementación de la reforma es transversal porque a través de las adecuaciones normativas y la expedición de acuerdos generales y de regulación secundaria se materializarán objetivos específicos de los demás ejes rectores que integran este programa con la finalidad de armonizar la normativa del CJF con lo previsto en las reformas constitucional y legal en materia de justicia laboral, lo cual se realizará partiendo del análisis temático de las obligaciones que derivan para el PJF y que deberá ejecutar el CJF como órgano encargado de la administración judicial.

De modo que su articulación ofrece el reto de regular las bases generales para la organización y funcionamiento de los nuevos tribunales laborales, así como el número y competencia territorial de dichos juzgados; la organización y funcionamiento de la Unidad de Peritos Judiciales; los criterios para operar la interconexión con las autoridades laborales, el funcionamiento de los buzones electrónicos y la información estadística que permita la debida implementación del nuevo sistema; así como la regulación del turno de los asuntos competencia de los tribunales laborales, entre otros temas.

Por tanto, la UIRMJL identificó los siguientes objetivos en la ejecución del eje.

ARMONIZACIÓN NORMATIVA		
Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Adeguar la normatividad del CJF con las disposiciones constitucionales y legales en materia laboral para garantizar la implementación del sistema de justicia laboral	1. Diseñar y elaborar, conforme a los ámbitos señalados en los ejes rectores de este Programa, los acuerdos generales del CJF que se tendrán que expedir, para la instrumentación del sistema de justicia laboral 2. Diseñar las modificaciones a los acuerdos generales vigentes para la implementación de la reforma laboral	Órganos operativos: UIRMJL DGAJ SECNO Órganos decisorios: PCJF Comisión de Creación de Nuevos Órganos Junta Directiva de I

ARMONIZACIÓN NORMATIVA	
Objetivo específico	Actividades
Diseñar y elaborar, conforme a los ámbitos señalados en los ejes rectores de este Programa, los acuerdos generales del CJF que se tendrán que expedir, para la instrumentación del sistema de justicia laboral	❖ Para instrumentar el eje rector 2: Creación de tribunales laborales federales en materia de justicia laboral: ▶ Acuerdo marco para la organización y funcionamiento de los juzgados especializados en materia de justicia laboral. ▶ Acuerdos específicos para el inicio de funciones de los tribunales laborales que regularán: ○ Domicilio del juzgado de distrito; jurisdicción territorial; competencia material; guardias y horarios; sustitución de juzgador; vacaciones; sistema de turnos; y aspectos necesarios que determine el Pleno para la operación y funcionamiento del juzgado ▶ instrumentar la interconexión entre autoridades laborales, los buzones electrónicos, agenda de audiencias y libros electrónicos de control
Diseñar las modificaciones a los acuerdos generales vigentes para la implementación de la reforma laboral	❖ Determinación de competencia territorial y cuestiones administrativas para el funcionamiento de los nuevos tribunales laborales federales: ▶ Conforme a declaratorias del Senado, los tribunales laborales se incorporarían a los circuitos judiciales: Adiciones, al AGPCJF 3/2013 relativo a la determinación del número y límites territoriales de los Circuitos Judiciales en que se divide la República Mexicana; y al número, a la jurisdicción territorial y especialización por Materia de los Tribunales de Circuito y de los tribunales laborales federales. ▶ Registro y turno de asuntos en la materia y libros de control específicos: Adiciones y reformas al AGPCJF ❖ Posibles adecuaciones al AGPCJF 74/2008 que poner a disposición de los órganos jurisdiccionales el uso de la videoconferencia como un método alternativo para el desahogo de diligencias judiciales ❖ Funcionamiento de la Unidad de Peritos Judiciales: Adiciones y reformas al AGPCJF que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo, conforme a lo previsto en la LFT y la LOPJF ❖ En el supuesto de requerirse: expedición de Acuerdo General para regular integración y funcionamiento, en régimen de movilidad y por periodo determinado, de uno o más tribunales laborales federales, conforme 706 Bis LFT

III.9 Eje 9: Elementos presupuestales

El noveno eje rector de la implementación de la reforma conlleva la oportunidad de presupuestar, de forma transversal, la erogación de recursos para instrumentar las actividades que integran los ejes rectores, así como considerar los anteproyectos de presupuestos de egresos de los años 2020 a 2023 y los montos propuestos para alcanzar los resultados previstos según los indicadores necesarios para medir el grado de avance de los proyectos y de cumplimiento; y, por ende, ofrece el reto de garantizar que el ejercicio de recursos se lleve a cabo conforme a los criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control y rendición de cuentas.

Por consiguiente, la UIRMJL identificó los siguientes objetivos en la ejecución del eje.

ELEMENTOS PRESUPUESTALES		
Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Destinar recursos financieros para la instrumentación de las actividades que integran los ejes rectores	1. Realizar la proyección presupuestal para la obtención de los recursos necesarios para la implementación del nuevo sistema de justicia laboral 2. Asignar, distribuir y ministrar los recursos presupuestales para la instrumentación de este Programa	Órganos operativos: UIRMJ L IFDP IJF Órganos decisorios: Pleno Comisión de Administración

ELEMENTOS PRESUPUESTALES	
Objetivo específico	Actividades
Realizar la proyección presupuestal para la obtención de los recursos necesarios para la implementación del nuevo sistema de justicia laboral	❖ Identificar las necesidades a corto, mediano y largo plazo para la implementación del sistema de justicia laboral y considerar: ▶ Justificación y descripción de los proyectos ▶ Objetivos y metas ▶ Monto estimado, programación de actividades y recursos ▶ Mecanismos de supervisión y transparencia del ejercicio del gasto.
Asignar, distribuir y ministrar los recursos presupuestales para la instrumentación de este programa	❖ Realizar las acciones necesarias para suministrar los recursos requeridos por las áreas administrativas para la implementación del sistema de justicia laboral ❖ Realizar las acciones y procedimientos que señale la DGPPT para la suministración de recursos presupuestales ❖ Elaborar informes bimestrales para la CACJF y para el PCJF para reportar el avance del ejercicio del presupuesto asignado para la implementación de la reforma ❖ Programar reuniones periódicas con enlaces de las unidades ejecutoras del gasto para dar seguimiento al avance del ejercicio presupuestal, así como programar reuniones de trabajo con la DGPPT y elaborar un plan de acción para el caso de subejercicio

IV. Directrices transversales desde un enfoque de derechos humanos

IV.1 Implementación con perspectiva de género

Actualmente, tanto a nivel internacional como nacional, existe una multiplicidad de grupos que combaten desde distintos enfoques la discriminación histórica y estructural de la que han sido y son víctimas las mujeres en todo el mundo; a partir de diferentes enfoques, han realizado un llamado a todos los gobiernos para que implementen acciones tendientes a eliminar la brecha de género existentes, es decir, acciones que incidan en la creación de las condiciones idóneas para alcanzar la igualdad de género.

En México, han sido adquiridos compromisos internacionales para atender dichas exigencias⁶² y han sido implementadas diversas acciones al efecto; entre ellas, por lo que hace al Poder Judicial de la Federación, como se desprende de las Líneas Generales de Trabajo 2019-2022 de la Presidencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal, ha sido establecida una directriz para erradicar con esfuerzos “enfáticos, sostenidos y enfocados” la desigualdad entre hombres y mujeres⁶³.

A fin de coadyuvar en tales esfuerzos e impulsar la igualdad de género, la UIRMJL asume el compromiso de transversalizar la perspectiva de género en cada uno de los ejes rectores de la implementación de la reforma, es decir, la responsabilidad de establecer una estrategia para lograr que las preocupaciones y experiencias de todas las personas, especialmente de las mujeres, sean debidamente tomadas en consideración en la práctica y evaluación de las acciones ejecutadas para materializarlos.

Por tanto, la UIRML incorporará la siguiente directriz transversal en la ejecución de los ejes rectores.

IMPLEMENTACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Directriz transversal	Actividades
Transversalizar la perspectiva de género en los ejes rectores de la implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral	❖ Realizar un análisis de género durante la implementación de los ejes rectores para identificar el grado de desigualdad existente entre las mujeres y los hombres vinculados con la materia laboral ❖ Utilizar el lenguaje incluyente y no sexista en los documentos que expida la UIRMJL pero también en los proyectos que proponga a las diferentes áreas del CJF⁶⁴ con la finalidad de que trascienda su competencia

⁶² Entre ellos, a nivel internacional, los contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; y, a nivel regional, los contenidos en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Para”.

⁶³ Véase página 8 de las Líneas Generales de Trabajo 2019-2022 de la Presidencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal.

⁶⁴ El lenguaje incluyente y no sexista es un sistema de comunicación que puede contribuir significativamente a generar un cambio cultural a favor de la igualdad de género porque implica erradicar el uso del “masculino

	❖ Incluir la perspectiva de género dentro del material de especialización y actualización para las y los operadores jurídicos, así como en aquellos dirigidos al público en general⁶⁵ ❖ Observar el principio de paridad de género en la conformación de los nuevos tribunales laborales federales⁶⁶

Lo anterior, a partir del convencimiento de que la incorporación de dicha perspectiva conlleva el potencial disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres, primero, desde el área competencial de la propia UIRMJL con el diseño y creación de los órganos jurisdiccionales especializados y, segundo, desde el funcionamiento de éstos; más aún, de que configura un esfuerzo enfático, sostenido y enfocado desde distintas aristas para maximizar las oportunidades intrínsecas a la implementación de una reforma nacional en pro de un grupo social en situación de vulnerabilidad.

Asimismo, sobre la certeza de que conlleva ciertas ventajas.

Ventaja directa de la implementación con perspectiva de género
Al incorporar la perspectiva de género desde la implementación de la reforma en materia de justicia laboral, se cumple con el reclamo social de igualdad entre mujeres y hombres, así como con diversos compromisos nacionales e internacionales, aunado a que se impulsa una de las directrices establecidas en las líneas generales de trabajo 2019-2022 de la Presidencia de la SCJN y del CJF

genérico” como forma de referirse a una pluralidad de personas de ambos sexos en detrimento del reconocimiento de la mujer como participante activa en las sociedades y, en contrapartida, destacar su intervención. De ahí la importancia de su observancia. Máxime que el uso de este lenguaje se encuentra contemplado en los artículos 17 y 42 de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres y su implementación ha resultado exitosa en los Poderes Judiciales de diversas entidades federativas como se concluyó en el Foro Nacional de Poderes Judiciales: Buenas prácticas en materia de igualdad de género.

⁶⁵Esto bajo el entendido de que el acceso completo a la justicia no se satisface únicamente con la creación de órganos jurisdiccionales, sino que también debe asegurarse a través de acciones que le permitan a las y los gobernados contar con un mecanismo de aprendizaje sobre sus derechos y que, a su vez, quienes imparten justicia puedan acceder a éstos para adquirir el conocimiento que su tarea requiere de conformidad con el cuarto y quinto ejes rectores del Programa de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral “Defensa Adecuada” y “Formación y Selección de los Operadores”.

Por ello, la realización de los mencionados cursos especializados es primordial en la medida en que impulsa la aplicación de la perspectiva de género antes, durante y después de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral, tanto en la parte administrativa de su organización como en la parte jurisdiccional de su ejecución. De modo que, respetuosamente, se considera que podría ser conveniente establecer al efecto esquemas de colaboración entre el Instituto de la Judicatura Federal y distintas organizaciones civiles.

⁶⁶ En 2019, a raíz de los criterios emitidos por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) relativos a la participación igualitaria de mujeres y hombres en las contiendas electorales, así como en atención a los diversos compromisos internacionales adquiridos, se reformó la Constitución Federal con la finalidad de “constitucionalizar” el principio de paridad de género, esto es, de volverlo una directriz a observar en los distintos ámbitos de gobierno para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en la conformación de los órganos públicos.

Máxime que tales directrices transversales no sólo evidencian un enfoque comprometido con la paridad de género en la configuración de los órganos jurisdiccionales laborales del PJJ sino que también evidencian la interiorización por parte de la UIRMJL del principio correlativo establecido en el artículo 94 constitucional e invariablemente propician un acercamiento social que aumenta su legitimidad democrática.

Ventajas indirectas de la implementación con perspectiva de género
Al impulsar la igualdad de género en la implementación de la reforma, se fija una postura a favor del empoderamiento de las servidoras públicas del PJJ que, a su vez, genera empatía con las trabajadoras que participan en los procedimientos laborales
Mediante el empoderamiento de dichas servidoras, el CJF demuestra un compromiso total con la paridad de género tanto al interior como al exterior que redundará en un empoderamiento general

IV.2 Democratización de la implementación de la reforma laboral

En las sociedades democráticas actuales, el poder judicial no rinde cuentas a la ciudadanía vía mecanismos de representatividad directa ni de elección de sus integrantes como en los otros poderes; antes bien, las y los impartidores de justicia se someten a una evaluación por parte de las y los gobernados a través de la difusión de sus determinaciones y también mediante el diálogo permanente con ellos, es decir, vía la cercanía con y la retroalimentación de quienes resienten directamente las consecuencias del trabajo jurisdiccional.

De ahí que, para maximizar dicha democratización, resulta indispensable compensar la ausencia de sufragio en relación con quienes la imparten e incrementar su legitimidad democrática por medio de la transparencia y la apertura de canales de comunicación directos de ellos hacia las y los justiciables, es decir, del establecimiento de vías para que la sociedad pueda conocer la actuación de quienes forman parte del PJJ y, con base en ella, pronunciarse respecto de las políticas judiciales necesarias para mejorarla.

Por consiguiente, la UIRMJL también incorporará las siguientes directrices transversales en la ejecución de cada uno de los ejes rectores⁶⁷.

⁶⁷ Esta directriz de democratización de la justicia ha sido incorporada directamente en las Líneas Generales de Trabajo 2019-2022 de la Presidencia de la SCJN y del CJF, en cuanto se sostuvo que resultaba necesario el “*enfatar que la vinculación y el diálogo con la sociedad civil debe incluir a todas las visiones e ideologías, sin embargo, debe darse prioridad a aquellos grupos vulnerables que están excluidos del poder político y contra los cuales existen prejuicios sociales*” (página 22).

DEMOCRATIZACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA LABORAL	
Directriz transversal	Actividades
Propiciar la evaluación por parte de la sociedad acerca de la implementación de la reforma	❖ Establecer medios de comunicación eficaces con la sociedad a efecto de informarle sobre la labor que realiza el CJF en relación con la implementación de la reforma y recibir retroalimentación sobre ella ❖ Poner a disposición del público general el material de sensibilización, actualización y especialización acerca de la reforma en materia de justicia laboral y establecer vías para que las personas interesadas puedan expresar su opinión al respecto
Sostener un diálogo permanente con la ciudadanía	❖ Desarrollar espacios permanentes de diálogo (conversatorios y portales electrónicos) con todos los sectores de la sociedad ❖ Impulsar la incursión de la UIMJL en redes sociales, medios de comunicación y plataformas tecnológicas

Lo anterior, a partir de la confianza de que la democratización de la implementación de la reforma representa un acercamiento claro y sencillo a la población con ciertas ventajas.

Finalmente, con base en la seguridad de que dicho acercamiento también genera de manera indirecta otras ventajas que redundan necesariamente en un incremento de la legitimidad de las autoridades involucradas en la implementación de la reforma en materia de justicia laboral y de que, por ello, configura una aportación para la consolidación del buen funcionamiento del sistema democrático desde el ámbito judicial.

Ventajas indirectas de la democratización de la implementación de la reforma laboral
Al impulsar un acercamiento más accesible a la población, se refuerza también la cultura de la legalidad, de la justicia y de los derechos humanos
Al fomentar el interés público en la materialización de la nueva justicia laboral y de las ventajas que tendrá, se refrenda el compromiso institucional de cercanía con la sociedad
Al generar un espacio abierto de diálogo con la población, se establece un canal bidireccional que permite recibir retroalimentación así como identificar áreas de oportunidad y temas de mayor interés

Conclusiones

El presente plan integral contiene una breve reseña de las implicaciones, los alcances y la trascendencia de las reformas constitucional y legal en materia de justicia laboral, un panorama general de las acciones proyectadas (actualizables y modificables) para lograr su debida implementación de conformidad con 9 ejes rectores, una metodología para desdoblar el contenido mínimo de éstos y un anuncio acerca de los aspectos clave, las oportunidades y los desafíos que representa su articulación.

A su vez, como se adelantó en la introducción, contiene un posicionamiento de quienes integran la UIRMJL acerca de la importancia de satisfacer las necesidades y exigencias sociales que motivaron las reformas: una ratificación del compromiso institucional del Poder Judicial de la Federación —enérgicamente apuntalado desde su cúspide por el Ministro Presidente Arturo Zaldívar Lelo de Larrea— a favor del acceso a una justicia pronta y expedita para todas las personas.

En adición, aunado a los cursos de acción que podría llevarse a cabo para materializar el nuevo paradigma de la justicia laboral y afianzar la nueva cultura jurisdiccional que subyace en él, el plan también evidencia la magnitud de un reto nacional cuya superación exige tanto coordinar los esfuerzos institucionales de diversas dependencias y órdenes de gobierno como configurar un escenario que los impulse a través del diálogo, la retroalimentación y la cercanía con la sociedad.

Asimismo, en la medida en que dicho escenario está delimitado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los instrumentos internacionales de los que México forma parte y la legislación secundaria, igualmente consigna directrices transversales indispensables para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos en la política judicial que comporta, entre ellas, la aplicación de la perspectiva de género y la democratización de la implementación.

Por último, con el reconocimiento de la importancia de salvaguardar los principios y valores constitucionales y convencionales desde la elaboración misma del plan, el presente documento se transforma en una guía fundamental respecto de cada una de las actividades que serán ejecutadas para instaurar y consolidar un nuevo sistema de justicia laboral, un marco de aproximación y referencia que servirá para evaluar, ajustar, corregir, modificar y actualizar tales esfuerzos en función de un fin primordial, a saber, el disfrute y ejercicio de los derechos humanos.

Aluzado así el camino de la implementación, el desafío de recorrerlo exitosamente todavía es inmenso, las dificultades que lo irrumpen, bastas, pero el modo de hacerlo y el destino son claros: maximizar la efectividad de los derechos y modernizar la justicia laboral vía la creación de un sistema manifiestamente cercano a la sociedad.

Fuentes consultadas

- ❖ Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo, en relación con la creación de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5522403&fecha=11/05/2018
- ❖ Acuerdo por el que se aprueba la Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral
https://reformalaboral.stps.gob.mx/Documentos/ACUERDO_02-31-05-20119.pdf
- ❖ Cuadernos de Gobernabilidad y Fiscalización. Cuaderno 17: La Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral
http://sug.unam.mx/docs/publicaciones/cuaderno_17.pdf
- ❖ Cuadernos de Apoyo. Ley de Amparo Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la CPEUM. Datos Generales de sus Reformas
http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/doclegis/Ley_amparo.pdf
- ❖ 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, en materia de Justicia Laboral (Proceso legislativo)
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/docleg/63/231_DO_24feb17.pdf
- ❖ Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (Proceso legislativo)
http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog_leg/005_DO_30nov12.pdf
- ❖ Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lftse/LFTSE_ref22_01may19.pdf
- ❖ 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 de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref30_01may19.pdf
- ❖ Diagnóstico preliminar sobre el estado actual de la justicia laboral en México 2019 <https://reformalaboral.stps.gob.mx/documentos/DPEAJL.pdf>
- ❖ Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf
- ❖ Dictamen en sentido positivo a la minuta con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica de 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
https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/1/2019-04-25-1/assets/documentos/Dict_er_dictamen_senado_definitivo.pdf
- ❖ Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral
<https://reformalaboral.stps.gob.mx/Documentos/EstrategiaNacionalReformaLaboral.pdf>

- ❖ KURCYN VILLALOBOS, Patricia *et al.*, “Reformas a la Constitución en materia laboral”, en *Justicia. Memoria del IV Congreso Nacional de Derecho Constitucional*, tomo I, VALADÉS, Diego y GUTIÉRREZ RIVAS, Rodrigo (coords.), septiembre, México, UNAM-IIJ, 2001, p. 325
<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/92-justicia>
- ❖ KURCYN VILLALOBOS, Patricia *et al.*, *La Justicia Laboral: Administración e Impartición*, México, UNAM-IIJ, 2005, p. 45
<http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/10516>
- ❖ La reforma constitucional sobre derechos humanos. Una guía conceptual <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33063.pdf>
- ❖ Libro Blanco “Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral”
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/437713/Libro_DGAJ_1_.pdf
- ❖ Manual de Organización y Procesos de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo versión 2007-2012
http://www.profedet.gob.mx/profedet/archivos/pot/pdf/manual_procesos/formato_cuatro/impresion/formato_uno_para_impresion_octubre.pdf
- ❖ MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, “Requerimientos tecnológicos y digitales para la transición de la reforma en materia de justicia laboral, una propuesta para el Poder Judicial de la Federación”, en *Revista Mexicana de Justicia Orales*, año 2, número 1, enero – junio 2019, sección labora, México, Oris Prudens
<https://www.revistajusticiasorales.com.mx/requerimientos-tecnologicos-y-digitales-para-la-transicion-de-la-reforma-en-materia-de-justicia-laboral-una-propuesta-para-el-poder-judicial-de-la-federacion/>
- ❖ MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, “Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. El reto para el Poder Judicial de la Federación”, en *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, número 46, julio-diciembre 2018, México, IJF
[https://www.ijf.cjf.gob.mx/Sitio2016/include/sections/revista/46/02%20SERGIO%20JAVIER%20MOLINA%20MARTINEZ%20\(FINAL\).pdf](https://www.ijf.cjf.gob.mx/Sitio2016/include/sections/revista/46/02%20SERGIO%20JAVIER%20MOLINA%20MARTINEZ%20(FINAL).pdf)
- ❖ NARVÁEZ H., José Ramón (Coord.) “Origen y evolución de las juntas de conciliación y arbitraje” en *Cuadernos de Jurisprudencia*, número 2, mayo, México, SCJN, 2008
https://tusconsejerosuam.files.wordpress.com/2018/01/70469_1_0.pdf
- ❖ SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo, “La jurisdicción laboral: de juntas tripartitas a tribunales de trabajo”, en *Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Tomo 2: Estudios jurídicos*, ESQUIVEL, Gerardo (coord.) et al., enero, México, UNAM-IIJ, 2017 <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/13171>
- ❖ SUÁREZ POTTS, William, “La Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931”, en *Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Tomo 3 Estudios económicos y sociales*, ESQUIVEL, Gerardo (coord.) et al., enero, México, UNAM-IIJ, 2017 <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/13172>
- ❖ Tratados Internacionales Vigentes en México en materia de Derechos Sociales. Parte II (Derechos de trabajadores)
<http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-21-07.pdf>
- ❖ Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. El reto para el Poder Judicial de la Federación
https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/infografias/Nuevo_Modelo_Justicia_Materia_Laboral.pdf

FICHA DE DIAGNÓSTICO

ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO (AFORES)

Antecedentes

El [REDACTED] de 2018, se sostuvo una reunión de trabajo con [REDACTED] Presidente de la Asociación Mexicana de Afores, [REDACTED] Director de Relaciones Institucionales y [REDACTED] Gerente Jurídico ambos de la referida asociación, de cuyo intercambio de experiencias, se obtuvo la siguiente información:

Temas abordados	Información proporcionada
Número actual de juicios en trámite	72,611, por empresas paraestatales y productivas del Estado, a mayo de 2018.
Tipo de conflictos	•Devolución de recursos SAR a trabaja - dores o pensionados; •Devolución de recursos de vivienda; •Declaración de beneficiarios: SAR 92 y 97, vivienda 92 y 97; •Incapacidades permanentes totales o parciales; •Pensiones de vejez, viudez, orfandad y ascendencia.
Problemas en la declaración de beneficiarios y reconocimiento de derechos en materia de seguridad social	•En las demandas, a las AFORES y al INFONAVIT se les trata con el carácter de codemandados, sin que ello sea relevante para resolver. •Esto genera excesiva dilación, al llevarse un procedimiento tradicional y genérico. •El cobro de las prestaciones se realiza a través de cheque, cuyo cambio a efectivo es aprovechado por los abogados, más que por el beneficiario.

Propuestas de solución

- Establecer salas o juzgados especializados en materia de seguridad social.
- Deben mantenerse una legislación y jurisdicción federal.
- Homologación de criterios reglas, principios y procedimientos, para generar certeza y seguridad jurídica.
- Establecimiento de un procedimiento sumario, con audiencia única.

- Opción de pago de prestaciones a través de transferencia bancaria, para que sea el beneficiario quien controle los recursos.
 - Procedimiento por audiencias, es necesaria la interacción entre el interesado y el juzgador;
 - Debe contemplar mecanismos de notificaciones ágiles (correo electrónico, boletín, estrados, etc.).
 - Las AFORES y el INFONAVIT deben acudir a juicio como *terceros informantes*, al no existir interés jurídico contrapuesto con los actores.
- Debe modificarse el contenido de la ley para:
- a) Evitar que sean llamados a juicio de forma innecesaria;
 - b) Manejo de beneficiarios conforme al programa informático IMSS (DATA MART)