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

Gaspar PAULÍN CARMONA*

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

Introducción

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

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

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

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

En pleno siglo XXI el estatus en las condiciones laborales y la resolución de sus conflictos en nuestro país, lógicamente no podrían coexistir con los procesos económicos globales que se presentan en las empresas nacionales, transnacionales y extranjeras, destacando naturalmente las norteamericanas y canadienses. Las exiguas y anacrónicas garantías para ejercer los derechos laborales

individuales, colectivos, así como gremiales, exigieron que nuestros socios comerciales más próximos apuntaran en la agenda de las relaciones trilaterales su modernización en el corto plazo. El Derecho del Trabajo en nuestro orden jurídico se transformó, así como resultado de esta interacción internacional, más allá de los intereses internos que anteriormente no habían sido capaces de auto regularse y superar los vicios que tenían y encontrar puntos de acuerdo para renovarse.

Se pone de manifiesto que se instauró un nuevo modelo de justicia en el ámbito laboral, a partir de dos obligaciones que México asumió internacionalmente: la ratificación del Convenio 90 de la Organización Internacional del Trabajo, que se suscribe para hacer efectivos los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores; y debido a la firma del nuevo Tratado comercial entre nuestro país, Estados Unidos de Norteamérica y Canadá (T-MEC), destacando que México se obligó a reformar su marco jurídico en ese ámbito para mejorar, en general, las condiciones laborales de los trabajadores, compromiso que debía ejecutarse antes que el Poder Legislativo norteamericano ratificara ese instrumento tripartito¹.

¹ El 2 de abril de 2019 Nancy Pelosy, en su calidad de legisladora

demócrata y Presidente de la Cámara de Representantes así lo señaló

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

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

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

categorícamente. Cfr. APARICIO, Jorge, «Nueva reforma laboral», disponible en: [[https://www.excelsior.com.mx/opinion/j](https://www.excelsior.com.mx/opinion/javier-aporicio/nueva-reforma-laboral/1310620)

[avier-aporicio/nueva-reforma-laboral/1310620](https://www.excelsior.com.mx/opinion/javier-aporicio/nueva-reforma-laboral/1310620)], consultada en: 2020-01-15.

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

I. La conciliación y el acceso efectivo a la justicia

A manera de preámbulo es menester resaltar que se ha suscitado una controversia jurídica de índole constitucional, debido a la atribución a la cual se le ha dotado al Centro Federal de Conciliación y Arbitraje, y la cual también le corresponderá ejercer a cada una de las dependencias que para tal efecto se configuran como una instancia obligatoria para las partes a la cual tendrán que acudir de manera previa a un juicio o proceso de

índole contencioso o jurisdiccional, el cual ya no correrá a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino de los juzgados del Poder Judicial de la Federación. Esta etapa es la conciliación y es una fase procedimental que necesariamente deberá agotarse por los contendientes.

La controversia estriba en que se ha estimado que la obligación jurídica de acudir ante un organismo que no solamente es diverso orgánicamente a quien en su caso definiría la *litis* jurídica planteada por la las partes, ya que no pertenece al Poder Judicial — de la Federación o local según se trate del conflicto a dirimir—, y que necesariamente deba agotarse para ejercer la acción laboral correspondiente, lo cual se estima constituye un obstáculo procesal para acceder efectivamente a la jurisdicción de trabajo. Por tanto, se ha opinado que ese mecanismo vulnera lo dispuesto en los artículos 8 y 25 de la *Convención Americana de los Derechos Humanos*, así como el diverso numeral 17 de la Constitución Federal², habida

² *Convención Americana sobre Derechos Humanos*

Artículo 8. Garantías Judiciales

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

obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter. ...

Artículo 25. Protección Judicial

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

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

sin el cual no es dable a ejercer un derecho.

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

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

2. Los Estados Partes se comprometen:

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

b) a desarrollar las posibilidades de recurso judicial, y

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

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

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

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera

pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

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

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

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

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

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

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

Luego, es evidente que la conclusión de una controversia laboral

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

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

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

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

legislador, por el Estado que no le puede vedar esa alternativa³.

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

³ *Vid.* TALAVERA GUTIÉRREZ, Jorge Armando, «Claves de la Reforma

Laboral», (Nuestros especialistas), *Revista Foro Jurídico*, México enero de 2020, p. 67.

A fin de tener mayores elementos de juicio de índole constitucional es necesario acudir al texto magno de nuestro sistema jurídico cuyo artículo 123, Apartado A, fracción XX⁴ expresamente determina que antes de instar a los órganos del Poder Judicial

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

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

para resolver los litigios en materia laboral, deberán presentarse ante la instancia conciliatoria que corresponda, lo cual dependerá de la esfera de competencia federal o local según se trate. De la interpretación

La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. *En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita.* Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.

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

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

literal del verbo nuclear de la determinación asumida por el Poder Reformador de la Constitución Federal, se observa nítidamente que se establece como la obligación que debe cumplirse, en virtud de que no se utilizó la acepción potestativa de poder acudir a esa instancia. Deber que si se prevé en el propio texto primario justifica su validez y, en todo caso, también está vedado el ejercicio de control de convencionalidad bajo la óptica de los tratados, convenios o instrumentos internacionales porque se trata, en todo caso, de una restricción constitucional que no puede soslayarse e indefectiblemente, acatarse sin que ello implique de modo alguno transgresión a los derechos humanos de las partes⁵.

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

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

⁵ Criterio asumido por la jurisprudencia emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, obligatoria en términos de lo dispuesto en el artículo 217 de la Ley de Amparo, P./J.

20/2014 (10a.), de la Décima Época, sostenida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 202, Libro 5, Abril de 2014, Tomo I, en la Gaceta del Semanario Judicial de la

a un convenio entre sí, porque esa es la expresión última de su voluntad de transigir con su contrario acorde a sus pretensiones. Ambos son derechos que no se identifican, en virtud de que la etapa de la conciliación obligatoria persigue un interés general, colectivo, social y no individual, a diferencia de la conciliación que ciertamente

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

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

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

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

conlleva a negarse o aceptar el convenio entre los contendientes⁶. Razones por las cuales se colige que la etapa de conciliación obligatoria en materia laboral es constitucionalmente válida, y se requiere que se agote — salvo los casos que la *Ley Federal del Trabajo* prevé en su artículo 685 ter —⁷, en caso de que no se pacte una

II. Designación de beneficiarios por muerte;

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

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

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

c) Trabajo infantil.

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

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

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

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

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

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

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

El objeto fundamental, de conformidad con lo dispuesto en su numeral 2, es sustanciar el procedimiento de conciliación que deberán agotar los trabajadores y patrones, en asuntos individuales y colectivos del orden federal, conforme

lo establecido por los párrafos segundo y tercero de la fracción XX del artículo 123, Apartado A, de la Constitución y artículos 684-A a 684-E de la *Ley Federal del Trabajo*. Además, será competente para registrar, a nivel nacional, todos los contratos colectivos de trabajo, contratos-ley, reglamentos interiores de trabajo, y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

Las principales atribuciones de este organismo serán las siguientes:

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

como su grado de verosimilitud por el estándar probatorio que se prevé para tal efecto.

relación a la constitucionalidad de las limitaciones que se establecen para instar directamente la acción correspondiente ante los tribunales del Poder Judicial, así

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

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

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

7. Expedir las constancias de no conciliación;

8. Expedir las constancias de representatividad;

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

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

11. Proporcionar la documentación e información relativa al registro del contrato colectivo o de la administración del contrato-ley, tabuladores, padrones de trabajadores afiliados a los sindicatos contendientes

y toda aquella información que posea a los tribunales que así lo requieran;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Celebrar actos y otorgar toda clase de documentos inherentes al objeto del Centro;
2. Tener la representación legal del Centro, así como ejercer facultades de administración, pleitos y cobranzas, con apego a la Ley y al Estatuto Orgánico.
3. Otorgar poderes generales y especiales con las facultades que les competan, entre ellas las que requieran autorización o cláusula especial;
4. Sustituir y revocar poderes generales o especiales;
5. Previa autorización de la Junta de Gobierno, instalar y, en su caso, reubicar las representaciones territoriales u oficinas estatales, que sean necesarias para el cabal y oportuno cumplimiento de las atribuciones del Centro;
6. Las demás que se requieran para el adecuado funcionamiento del Centro, y que sean acordes con la ley y el estatuto orgánico;

7. Definir las políticas de instrumentación de los sistemas de control que fueren necesarios, así como corregir, en caso de ser necesario, las deficiencias que detectaren y presentarán a la Junta de Gobierno sobre el cumplimiento del sistema de control, su funcionamiento y programas de mejoramiento, y

8. Todas las que se deriven de la *Ley Federal del Trabajo*, y de la ley que se comenta, del Estatuto orgánico del Centro y demás disposiciones legales aplicables.

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

observar, y expedir las constancias de representatividad sindical.

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

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

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

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

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

Considerando que el objetivo último del nuevo sistema jurídico-laboral es recuperar la confianza de los gobernados y de los operadores jurídicos en la impartición de justicia, es indudable que la capacitación y desarrollo de habilidades específicas de los servidores públicos en las atribuciones jurídicas que tienen de conformidad con la *Ley Federal del Trabajo*, y las relaciones que entablarán con las agrupaciones gremiales y en especial, de los sindicatos cuyos representantes serán designados libremente con el voto personal, directo libre y secreto, con el objeto de que reconozcan su representación de

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

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

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

Por ello el artículo 7 de la Ley Orgánica del ente que se analiza, expresamente enuncia que el servicio de carrera que se estatuye en favor de sus integrantes será guiado con un enfoque de respeto a los derechos humanos, perspectiva de género, y procedimientos que reconozcan el mérito, el logro de los objetivos, la eficiencia y eficacia, transparencia, cuidado de recursos, flexibilidad, méritos, idoneidad y sobre manera, en

dos aspectos que me parecen de suyos en cualquier labor pública: la probidad y la vocación. Por ello, la estructura orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, al ser un organismo descentralizado tendrá su personalidad e identidad propia, independiente y autónoma en función de sus actividades cotidianas, al margen de que la etapa de conciliación bien pueda realizarse, por antonomasia, por el juzgador o sus auxiliares.

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

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

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

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

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

al Sistema de Justicia Laboral, ha elaborado un modelo de Ley Orgánica para los estados y la Ciudad de México, en el cual se sugiere que se adopte como el idóneo para realizar sus actividades.

La reflexión final en este renglón es considerar que:

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

efectiva. Una de las cuestiones a resolver, será determinar ante cuál órgano deberá ser presentada una demanda laboral, a fin de que se considere el inicio de aquél, o si la presentación deberá ser realizada ante el centro de conciliación, el que calificaría la procedencia de la pretensión y en caso de ser infructuosa la conciliación, deberá remitirla con sus anexos al Tribunal laboral⁸.

Esas y otras cuestiones procesales sin temor a equivocarnos, serán objeto de interpretación de los tribunales del Poder Judicial de la Federación, y en su caso, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y por supuesto que en gran medida algunas de ellas dependerán del marco orgánico en el cual se dicten, toda vez que los actos de autoridad si bien es cierto se materializan para los efectos del juicio de amparo por las consecuencias jurídicas que provocan en la esfera jurídica de las partes, tal como lo dispone el artículo 11 de la *Ley de Amparo*, no menos exacto lo es que a manera de ejemplo, el proceso de

creación de la dependencia correspondiente debe estar exento de vicios, y las facultades que tendrán deberán estar clara y debidamente delimitadas, bajo un esquema de suplencia de ausencias correctamente definido, y por supuesto, atendiendo las directrices que la *Ley Suprema* prevé y en específico, la *Ley Federal del Trabajo* prevé en sus numerales 590-F y 590-E.

El cronograma del inicio de funciones de los centros de conciliación locales, considera que en este año comenzarán los estados de **Baja California Sur, Chiapas, Tabasco, Durango, Estado de México, Guanajuato, Hidalgo, San Luis Potosí, Tlaxcala y Zacatecas** y cuyas Juntas locales de Conciliación comprenden el 35% del universo total de expedientes que existen en el país⁹. El cuadro que gráficamente nos da idea de los avances programados es el siguiente:

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

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

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

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

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

Conclusiones

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

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

barreras de la cultura del litigio innecesario para dirimir las diferencias que se suscitan en las relaciones laborales. No es una tarea exclusiva de los Centros de Conciliación, ni del Poder Judicial, federal y locales, sino que requiere la participación activa de los operadores jurídicos que de una u otra manera intervienen en la administración e impartición de justicia laboral, porque se requiere crear una conciencia colectiva de la trascendencia de las soluciones autocompositivas y de la intervención real en la vida interna de las fuentes de empleo a través de la organización de sindicatos que realmente los representen.

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

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

La instauración de los Centros de Conciliación como organismos descentralizados es una concepción que el Derecho Administrativo ha regulado de una manera prolija en nuestro país y su éxito en esta nueva encomienda también dependerá, en gran medida, de asumir nuevos esquemas de negociación en los litigios que se presenten en la etapa previa y que bien pueden recabar los métodos o procedimientos que han dado fruto en otros países, tanto de Latinoamérica como en Europa, pero dirigidos al ámbito laboral, porque las peculiaridades que tienen sus procesos tienen rasgos que los distingue de otros procesos orales que ya están desarrollándose en nuestro orden jurídico, como lo es la materia penal y la mercantil. La inversión en el capital humano es la más fructífera en las organizaciones estatales, con independencia de que estén inmersas en un Poder u otro, pero que además se deben reforzar con el papel central que el propio juzgador sigue poseyendo que es el de avenir a las partes en cualquier etapa del juicio que se abrirá en caso de no obtener una conciliación previa de las partes, tal

como lo dispone el artículo 973 de la *Ley Federal del Trabajo*, norma que de suyo le impone el deber de contar con la sensibilidad y técnicas de negociación para que pueda percibir la posible solución autocompositiva en el propio juicio, cualidad que también deberá ser enriquecida a través de las escuelas judiciales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas.

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

Fuentes consultadas

Legislación Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

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

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

Tesis 1a. CCXL/2017 (10a.), de la Décima Época, sostenida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 425, Libro 49,

Diciembre de 2017, Tomo I, del SJF y su Gaceta, el número de registro 2015733, bajo: «JUICIO ORAL MERCANTIL. EL ARTÍCULO 1390 BIS 33 DEL CÓDIGO DE COMERCIO ESTABLECE EL DEBER PROCESAL DE ASISTIR A LA AUDIENCIA PRELIMINAR DE CONCILIACIÓN, MAS NO A LA CONCILIACIÓN MISMA».

Legislación Internacional

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Pacto de San José.

Hemerografía

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

Páginas electrónicas

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

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

AÑO VIII • NÚMERO 30 • FEBRERO 2020

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

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