

# LA REFORMA LABORAL DE 2019: EL DERECHO A LA JUSTICIA

---

Beatriz Rojas Venegas<sup>1</sup>

## ***Sumario:***

*I. Introducción*

*II. Del derecho del trabajo*

*III. Del concepto de justicia*

*IV. Consideraciones históricas a propósito de las juntas de conciliación y arbitraje*

*V. De la reforma laboral*

*VI. Puntos jurídicos de importancia en los que se basa la reforma laboral de mayo de 2019*

*VII. De la judicialización de las Juntas de conciliación y arbitraje*

*VIII. Algunas cuestiones procesales*

*IX. Del derecho sindical*

*X. De la resolución judicial*

*XI. De la conciliación, la posibilidad de solventar el litigio por amigable composición*

*XII. De la composición y naturaleza del Centro Federal de Conciliación y Registro Federal*

*XIII. Conclusiones*

*XIV. Bibliografía*

---

<sup>1</sup> Maestra en derecho por la UNAM, con vertiente filosófica y pedagógica, Asesora Parlamentaria en el Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias de la Cámara de Diputados.

# Q uórum 133 Legislativo

## I. Introducción

El enfoque de respeto a los derechos fundamentales a partir de la reforma constitucional del 10 de junio de 2011, lleva implícita la rigurosa satisfacción de todos los derechos humanos que se encuentran reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que el Estado es parte, sustancialmente, los derechos de dignidad e igualdad.

La reforma constitucional de 2011 en materia de derechos humanos vino a reconocer de *iure* la protección simétrica de los derechos humanos en nuestro país, cabe destacar que la conceptualización de algunos derechos se hallaba reconocida en el marco constitucional, pero en forma de *garantías constitucionales*.

Uno de esos derechos fundamentales es el derecho al trabajo y el acceso a la justicia; el primero como lo desvela Mario de la Cueva, se *entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana*.

En ese orden de ideas, el marco constitucional establece que toda persona tiene derecho al trabajo, toda vez, que es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad, que es considerado como un derecho y un deber.

Esta prerrogativa que tiene toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido, le permite la oportunidad de desarrollo y le procura una remuneración económica equitativa e igual por trabajo de igual valor.

Ahora bien, por lo que hace a la justicia, orienta un enlace a la potestad jurisdiccional para aplicar la ley al caso particular.

Cabe destacar que ha trascendido la reforma constitucional de 2017 y la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019, mediante las que se adicionaron

## Q<sub>133</sub>

---

y derogaron diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Ley del Seguro Social en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación, los Acuerdos Internacionales en materia Comercial y la ratificación del Convenio 98 (en materia de protección a la Libertad Sindical y a la Negociación Colectiva).

El objetivo prístino de la presente introspección es el abordaje y análisis general de los principales ejes de la reforma de 2019 a la Ley Federal del Trabajo. En materia procesal, cuestiones relevantes como la judicialización de las juntas de conciliación, la implementación de la figura de “conciliación” como requisito prejudicial y las consonancias de las nuevas reglas para proteger la libertad sindical y la negociación colectiva y su impacto en el derecho de acceso a la justicia laboral.

Habida cuenta, que procesalmente el derecho a la justicia, subyace como una garantía de defensa con carácter universal, entendido como un derecho fundamental que requiere de la observancia de un órgano jurisdiccional especializado para completarla, debido al interés público que resguarda (que en este caso es) el respeto de los derechos del laborioso y la defensa de la patronal.

Así, en las siguientes líneas se tratará el abordaje de un breve enlace entre la justicia y los principales tópicos en materia procesal de la reforma laboral de 2019, valiéndonos de un método histórico, analítico, deductivo y crítico.

## II. Del derecho del trabajo

Mario de la Cueva, advierte que es una congerie de normas que a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que

sea digna de la persona humana.<sup>1</sup> Sobre el particular, replica Trueba Urbina, que es el conjunto de principios, normas e instituciones *que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico*: [que es] *socializar la vida humana*.<sup>2</sup>

En este punto, resulta significativo referirnos a la reforma constitucional de 2011<sup>3</sup> en materia de derechos humanos,<sup>4</sup> que reconoció la protección simétrica de los derechos humanos en los Estados Unidos Mexicanos, cabe destacar, que la conceptualización de éstos se hallaba en forma de *garantías constitucionales*.

Precisamente el artículo 1º constitucional establece que *todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar,*

1 CUEVA, Mario, de la y DÁVALOS, José, *Derecho mexicano del trabajo*, Tomo II, Porrúa, 1954, pp. 903-923.

2 TRUEBA URBINA, Alberto Mario, y DÁVALOS, José, *Derecho individual de trabajo*, Porrúa, 2003, p. 39.

3 Del mayor interés y para ahondar en el tema, *revisese* Diario Oficial de la Federación de 10 de junio de 2011, publicación de la reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de derechos humanos.

4 El pasaje de los derechos naturales a los derechos humanos, tiene un significado cuádruple: (1) desconecta la idea de derechos humanos de sus viejas implicancias ontológicas y metaéticas, acentuando el proceso de secularización que ya estaba implícito en el cambio desde el concepto de ley natural al de derechos naturales; (2) en lugar de actuar como principio de legitimidad de un Estado nacional particular, los derechos humanos constituyen un esfuerzo por alcanzar estándares compartidos en una comunidad internacional; (3) todos los seres humanos son titulares de los derechos humanos; (4) los derechos humanos son violados por el gobierno y sus organismos de seguridad y defensa, por un movimiento guerrillero y por una gran empresa, pero no por un criminal o un marido violento. De manera sintética, los derechos naturales aparecen como noción jurídica con la Escuela de Boloña. Respecto de la concepción de derechos humanos, en Roma se empleó la noción de *ius* para denotar la posición jurídica del titular de ciertas servidumbres prediales creadas por acuerdos privados, hacían una distinción entre las acciones *in rem* e *in personam* que se relaciona con la posición jurídica sustantiva del titular de la acción, empero, fue hasta el siglo XII que apareció la primera teoría moderna de los derechos, basada en la noción de derechos “pasivos” o pretensiones (derechos contra alguien). Sin embargo, la reconceptualización jurídica del concepto de derechos naturales como derechos activos adquirió forma definitiva en la obra de Jean Gerson, quien formuló por primera vez la distinción entre *ius* y *lex* y concibió a los derechos de todos los hombres como facultades o poderes derivados de la voluntad de Dios. Conceptualización que aparece luego en las obras contractualistas de Hugo Grocio. Pero la Segunda Guerra Mundial, vino a colmar doctrinalmente los derechos naturales (como derechos humanos), como crítica al orden jurídico inmoral alemán, bajo el principio *nullum crimen sine lege* (que sostiene que no hay delito sin una definición contenida en una ley previa), asociado a la idea de debido proceso. *Consúltense*. SPECTOR, Horacio, *La filosofía de los derechos humanos*, en Isonomía, núm.15, México, octubre 2001, **Instituto Tecnológico Autónomo de México; Fontamara**, 2001, Scielo, disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.org.php?script=sci\\_serial&pid=1405-0218&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.org.php?script=sci_serial&pid=1405-0218&lng=es&nrm=iso)

*proteger y garantizar los derechos humanos.* A su vez, en dicha observancia y garantía se guiarán por los principios de *universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad*, amén, quedan compelidos a prevenir, investigar, sancionar y reparar toda violación a los derechos humanos, aplicando ostracismo directo a cualesquier tipo de discriminación.

*Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.*

[...]

*Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.*

[...]

*Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, ... que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.<sup>5</sup>*

Haciendo un enlace al tópico de derecho del trabajo, debemos afirmar que toda persona tiene derecho al trabajo, toda vez, que este es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad.

<sup>5</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, última reforma el 8 de mayo de 2020.

El artículo 123 constitucional orienta que: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; [...].<sup>6</sup> Luego, la Ley Federal del Trabajo prescribe en su artículo 3º, que: El trabajo es un derecho y un deber social [...].<sup>7</sup>

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en sus artículos 6.1, 7 y 8, desvelan la obligación a los Estados Partes para reconocer, en principio, que el derecho al trabajo es la prerrogativa que tiene toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido que le permita la oportunidad de desarrollo, le procure una remuneración económica, equitativa e igual por trabajo de igual valor, amén, le prodigue seguridad e higiene.

Además, de las consonancias de libre sindicalización y la participación (activa) de los trabajadores, para el respeto irrestricto de sus intereses laborales.

### *Artículo 6*

*1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. [...].*

### *Artículo 7*

*Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:*

---

<sup>6</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Op. cit.*

<sup>7</sup> Ley Federal del Trabajo, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1º de abril de 1970, última reforma publicada el 2 de julio de 2019.

*a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:*

*i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;*

*ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;*

*b) La seguridad y la higiene en el trabajo;*

*c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;*

*d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.*

## *Artículo 8*

*1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:*

*a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;*

- b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;*
- c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;*
- d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.*
- 2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.*
- 3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.<sup>8</sup>*

En ese sentido, aducimos que el derecho del trabajo visto desde la óptica jurídica contempla dos sentidos, es decir, un derecho y una obligación, que nacen para fortalecer y dignificar al hombre como especie dotándolo de medios económicos lícitos para su subsistencia y en ocasiones del núcleo familiar.

---

<sup>8</sup> Naciones Unidas, Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

No se reputa como artículo de comercio y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes; de especial interés es garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Lo anterior, queda asociado a valores universales como la justicia en su concepto genérico y particular.

### III. Del concepto de justicia

Aristóteles en *Ética Nicomáquea*, evidencia que la justicia [particular] se caracteriza por ser un subconjunto de la justicia universal que se refiere a un tipo peculiar de actividades. En la *Retórica*, la define a partir de la relación del individuo con la comunidad en conjunto, de ahí, que se puede asumir que la distinción implica dos maneras de aplicar el concepto de justicia, es decir, en un sentido amplio o general, o, en un sentido especial o restringido.<sup>9</sup>

Platón la exterioriza a través del concepto de lo *justo* en sentido propio y estricto, respondiendo siempre a la exigencia de impulsar la búsqueda de la esencia absoluta de toda cosa, de todo valor, de lo que se quiere.<sup>10</sup> Es decir, la esencia de la justicia es la actuación del deber propio.

---

<sup>9</sup> SERRANO, Enrique, *La teoría aristotélica de la justicia*, Isonomía, núm. 22, México, abril de 2005, disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-02182005000100006](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182005000100006)

<sup>10</sup> FASSÓ, Guido, *Historia de la filosofía del Derecho*, Madrid, Ediciones Pirámide, 1982, pp.51-53.

Estas distinciones filosóficas, se engarzan en el sentido moral del derecho<sup>11</sup> que orientan que la justicia es el más alto de los fines del derecho, en ese sentido, podremos hacer una distinción en sentido subjetivo y otro objetivo.

Subjetivamente es un término que se emplea para aludir una virtud personal; en su acepción objetiva, devienen como una cualidad que se espera de determinadas estructuras, normas e instituciones sociales (instituciones administradoras de justicia).

De tal suerte, podemos advertir que el concepto de justicia en *lato sensu* es una garantía de defensa equitativa y eficaz, que en *stricto sensu* se refiere a la potestad jurisdiccional para aplicar la ley al caso particular.

Procesalmente, el derecho a la justicia es una garantía de defensa con carácter universal, es, en suma, un derecho fundamental que requiere de la observancia de un órgano jurisdiccional especializado para completarla, debido al interés público que resguarda (en este caso), el respeto de los derechos del laborioso y la defensa de la patronal.

El texto constitucional del artículo 123 (de 1917), sin duda, hizo eco en la justicia obrera, la cual no debe conjeturarse como una justicia distal y sectorizada, es decir, únicamente para los trabajadores, sino a las cuestiones de justicia para los patrones, también, a las cuestiones discordantes y procesales que deriven de la relación obrero patronal y las consideraciones de derecho colectivo y de seguridad social, entre otras.

---

<sup>11</sup> En la defensa del Derecho Natural aparece una controversia sobre la relación entre Derecho y Moral, en parte responde a una confusión conceptual, lo que la motiva es un esencialismo en materia conceptualista al suponer que hay una sola posible definición de Derecho que para algunos es esencialmente neutra en materia valorativa, y, para otros es una definición moralizada del Derecho; puede haber definiciones puramente descriptivas de Derecho en ciertos discursos y definiciones de Derecho, depende de qué quiera decir Derecho y qué entendamos por proposición jurídica. Mi respuesta es que si el Derecho se entiende en términos puramente descriptivos como lo propone el positivismo, la respuesta es negativa. Las proposiciones o las normas jurídicas no pueden constituir por sí mismas razones suficientes para justificar acciones o decisiones y el por qué, es muy simple: simplemente por la distinción entre lo descriptivo y lo normativo. *Consúltase* NINO, Carlos Santiago, *Derecho, Moral, Política*, DOXA-14, 1993, p. 39.

Quienes hemos sido litigantes podemos señalar sin más preámbulo, que las acciones procesales ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la mayoría de los casos no se ajustaban al principio de celeridad procesal instaurado en el párrafo segundo del artículo 17 constitucional,<sup>12</sup> debido a la carga de trabajo de los “Tribunales de Conciencia” y en otras a la falta de profesionalización del personal jurídico.

En principio, podía entenderse como una insatisfacción de condiciones de adecuación jurídica y justicia, ello contrastaba de fondo con el presupuesto constitucional y con los lineamientos establecidos incluso en la legislación laboral. Toda vez que se podía conjeturar que las dilaciones procesales minaban el sentido directo de debido proceso señalados en los artículos 14 y 16 constitucionales.

De tal suerte que estas situaciones cuya específica gravedad (desde el punto de vista procesal), tornaba jurídicamente al proceso laboral lento y por consiguiente un laudo tardío que ralentizaba el proceso, sin considerar la ejecución de la condena (para el caso de tener una resolución afirmativa).

Con mayor precisión se puede advertir que la injusticia asociada, por irrespeto a términos procesales (según) la exposición de motivos de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de mayo de 2019, correlacionada con la reforma constitucional de 2017, centraron su objetivo en el hecho de que, al cambiarse a Tribunales laborales, mejoraría sustancialmente la justicia laboral, dotándola de celeridad y expedites.

Cabe preguntarnos: ¿con esta reforma se afianzará un resultado celérico y no habrá cargas procesales en los nuevos tribunales o quizá el prerrequisito de conciliación, mine el acceso a la justicia laboral y el tan anhelado sentido de justicia pronta?

---

<sup>12</sup> Artículo 17. [...] 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 [...] Ley Federal del Trabajo, *Op. cit.*

Evidentemente quedan estas preguntas para el lector, porque a diciembre de 2020 únicamente se han instaurado, tribunales federales en: Campeche, Ciudad del Carmen, Estado de Hidalgo con sede en Pachuca, Durango con sede en Durango, Zacatecas con sede en Zacatecas, Chiapas con sede en Tuxtla Gutiérrez, Tabasco con sede en Villa Hermosa, en San Luis Potosí, con sede en San Luis Potosí, Estado de México, con sede en Naucalpan y Toluca, así como el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral con sede en Toluca.<sup>13</sup>

Máxime, que la institucionalización de la preocupación por el aseguramiento de la justicia sustantiva en el proceso laboral, se explica a través del cumplimiento a los lineamientos de la propia ley (en su aspecto procesal).<sup>14</sup>

Lo anterior, afianza la base de discusión sugerida por algunos juristas para integrar a los tribunales laborales al Poder Judicial, exonerando su dependencia administrativa del ejecutivo para que el proceso laboral se alejare del contexto de justicia procedimental imperfecta.<sup>15</sup>

---

**13** *Revítese* Consejo de la Judicatura Federal, disponible en: <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/dggj/paginas/serviciosTramites.htm?pageName=servicios%2FListaAcuerdos.htm>

**14** Al respecto, Binding y Neumann analizando la plausibilidad del “modelo del juego” como alternativa teórica al “modelo del proceso como instrumento al servicio de la justicia”, favorable a la disolución de “la conexión teleológica entre finalidad del procedimiento y reglas procedimentales”, observaba que la satisfacción de las correspondientes exigencias de justicia procedimental solo podría ser entendida como una condición necesaria, pero no suficiente, de la justicia del resultado de un proceso penal. Acerca de la correspondiente noción de “corrección procesal”, CARBONELL BELLOLIO, Flavia, *Elementos para un modelo de decisión judicial correcta*, Revista de Estudios de la Justicia (27), Santiago de Chile, disponible en: <https://rej.uchile.cl/index.php/RECEJ/article/view/47956>, 2017 pp. 8 y ss.

**15** ATRIA, Fernando *La forma del derecho*, Barcelona, Marcial Pons, 2016, pp. 382 y ss., nota 4.

## IV. Consideraciones históricas a propósito de las juntas de conciliación y arbitraje

Antes de abordar la transformación de las juntas de conciliación a tribunales laborales, es oportuno referir algunos antecedentes, según afirmó en su momento el doctor Fix Zamudio, *no obstante, el tiempo transcurrido, todavía se discute en la doctrina y la jurisprudencia, la naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje.*

Ello es así, porque la Revolución de 1910 trajo consigo una transformación social, económica y jurídica. Una de tantas cuestiones emblemáticas, sin duda, fue la creación y progresiva instauración de las *Juntas de Administración Civil*,<sup>16</sup> que se asumieron después, como de “Conciliación y Arbitraje”.

Éstas se fueron organizando a partir de 1910 hasta 1930 y su objetivo prístino fue la gestión de la incipiente “justicia laboral”. Cabe destacar, que, desde su nacimiento hasta la reforma laboral de 2019, en que se judicializan las juntas de conciliación (orientando una transformación paulatina a tribunales),<sup>17</sup> tuvieron una conformación *sui generis*, porque aunque teniendo un imperio de decisión *cuasi* judicial, dependían del Ejecutivo y emitían su fallo a través de laudos; además, asumieron una integración tripartita, es decir, quedaron compuestas por un representante del gobierno, uno de la patronal y otro de la parte obrera.

---

<sup>16</sup> MIDDLEBROOK Kevin, *The Paradox of Revolution Labor, The State, and Authoritarianism in Mexico*, Baltimore, Johns Hopkins University Press 1985, pp. 56 y 57, 60 y 61, 64-66 y 187-189.

<sup>17</sup> *Revítese Diario Oficial de la Federación*, 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, disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5605077&fecha=17/11/2020](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5605077&fecha=17/11/2020)

Procesal y jurídicamente fueron un avance significativo pues con la entrada en funcionamiento de dichos órganos se reconoció de *facto* la naturaleza de las relaciones laborales, las cuales habían estado en el orden civil.

A todo ello, fue el general Cándido Aguilar (en el estado de Veracruz), quien promulgó la primera Ley del Trabajo, instaurando las *Juntas de Administración Civil* que, en principio tuvieron tareas de administración más que de arbitración de conflictos. Esta consonancia fue tomando auge en territorios constitucionalistas que a la postre orientaron su implementación como un nuevo factor de administración de “justicia obrera” que evidentemente al paso de los años fueron sorteando diversos avatares.<sup>18</sup>

En los albores del siglo próximo pasado, la sociedad de producción creció y evolucionó casi al ritmo del nuevo sistema constitucional implementado a propósito de la Constitución de 1917, que reconoció un cúmulo de beneficios en favor de la clase trabajadora (por antonomasia la clase desprotegida).

Sin embargo, anterior a ello, surgieron diversos movimientos reivindicatorios de derechos laborales como los Batallones Rojos y la propia Casa del Obrero Mundial -clausurada en 1916-, quienes defendían ampliamente el respeto al derecho de sindicalización.

---

**18** Ciertamente existió reticencia de la patronal, básicamente se negaba a reconocer la jurisdicción por tratarse de una autoridad administrativa (no judicial), que emitía su fallo en forma de laudo (no mediante una sentencia). Incluso, los veían como un cuerpo consultivo de observación. Por otro lado, el sector obrero profería inconformidades al respecto, de ahí, que el movimiento obrero se resistió a zanjar sus conflictos laborales porque consideraban una seria intromisión la intervención del gobierno (desvelando un aparente interés capitalista), bajo la supeditación del factor económico y político, que se apartaba de un interés social (como lo era el respeto al derecho del trabajo, tópico que no tardó en acuñarse como bastión de lucha del sector obrero, y que más tarde cobraría la fuerza de derecho humano). Por un lado, la patronal en diversas ocasiones desentendió la citación, incompareciendo al arbitraje y en caso extremo, solían desconocer y/o ignorar el pronunciamiento de dichos cuerpos colegiados. Véanse Disquisiciones del Segundo Congreso Industrial de 1925, realizado en la Ciudad de México publicadas en *El Universal*, 1 de abril de 1925, citado por Robles, Jorge, “Los Contratos de Protección: un producto de la Ley Federal del Trabajo”, en BOUZAS, Alfonso (coord.), *Contratación Colectiva de Protección en México, Informe a la ORIT*, México, UNAM-IIIIE, 2007, p. 62. *Las Juntas de Conciliación y Arbitraje [...] no intervendrán para nada en las relaciones de la mano de obra con el patrón, sino que sólo servirán de organismos de observación, de cuerpo consultivo.*

La respuesta del constituyente de 1917<sup>19</sup> a los conflictos obreros surgidos a partir de 1900, con la finalidad de paliar y solventar la problemática planteada, incluso heredada (del siglo acacido) fue la protección a la clase obrera.

Así, surgió el artículo 123 como el centro del derecho laboral y, para solventar las posibles eventualidades de carácter procesal, se implementaron las juntas de conciliación.

Desde el principio, surgieron problemas de interpretación sobre el carácter jurídico, operativo, de imperio y efectividad de estas nuevas figuras constitucionales pues se planteó reiteradamente si eran *buenos componedores* o *árbitros administrativos*, ¿sus resoluciones eran obligatorias? ¿lo eran también para terceros? ¿se trataba de tribunales propiamente dichos? o ¿rompían el principio de división de poderes?<sup>20</sup>

Es evidente que el periodo pre y postrevolucionario, fue un inquietante fulgor de ideales y esfuerzos conjuntos, cabe resaltar que, durante la segunda década del siglo XX, cambió el ritmo social y jurídico en los Estados Unidos Mexicanos.

Empero, para esclarecer la difusa y contradictoria evolución del concepto de Juntas de Conciliación y Arbitraje, contribuyeron connotados juristas, entre los cuales destacan Narciso Bassols, Trinidad García, Maximiliano Camiro, Francisco de P. Morales, Paulino Machorro Narváez, Mario de la Cueva, Alberto Trueba Urbina, entre otros.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> El constituyente de 1917, “obrerista”, en su justificado propósito de alejar al Poder Ejecutivo de los conflictos obrero-patronales que tan nefasta memoria habían dejado (recuérdese las huelgas de Río Blanco y Cananea, y, otros aspectos jurídico-laborales), establecieron las Juntas de Conciliación, integradas de forma tripartita (con representantes de los obreros, el gobierno y los patrones); y así han subsistido hasta la fecha.

<sup>20</sup> Anteproyecto de reformas al artículo 123 constitucional, en sus fracciones XVIII, XIX, XX y XXI, en relación a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, LIV Legislatura, disponible en: <http://cronica.diputados.gob.mx/Iniciativas/54/272.html>

<sup>21</sup> *Idem*.

Las tesis al parecer definitivas de la Suprema Corte de Justicia, seguidas en lo esencial por los tribunales colegiados de circuito y los jueces de Distrito en materia de trabajo, señalaron que se trataba de una figura constitucional específica, con jurisdicción e imperio, aunque no sustentaban un veredicto inimpugnable en segunda instancia (incluso hasta la reforma de 2019, no existe), por lo que los laudos (sentencias) eran impugnables a través del juicio de amparo.<sup>22</sup>

Ahora bien, cabe destacar que la idea central de la reforma es la judicialización de las juntas, convirtiéndolas en tribunales laborales, con la consecuente no intervención de autoridades administrativas, locales y federales, dependientes de los gobernadores y del presidente de la república.

Sin embargo, el proceso propuesto sigue teniendo matices específicos de control judicial, pues mientras otros procesos atienden a que el juicio termina con una sentencia de primera instancia (recurrible en apelación); en materia laboral, se deja intacta la disposición procesal, por tanto, no es dable la segunda instancia y sólo procede el amparo directo ante tribunales colegiados de circuito.

De acuerdo al espíritu del legislador, se salvó esta disposición con la finalidad de lograr un sistema congruente de justicia federal, más jurídico, pronto y expedito, veamos entonces las resultas en los siguientes años.<sup>23</sup>

Naturalmente, esta reforma es apenas la base fundamental, indispensable e imperativa para los cambios legales en los varios niveles de su aplicación: Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley de Amparo, siguiendo los lineamientos del cambio constitucional y con las modalidades que ha aportado la jurisprudencia.

---

<sup>22</sup> *Idem.*

<sup>23</sup> ROJAS VENEGAS, Beatriz, *Mes y medio y prestaciones, el criterio estandarizado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Tribunales de Conciencia que abusan de su actividad la jurisdiccional*, en *Lex difusión y análisis*, México, UNAM, núm. 188, febrero de 2011, pp. 72 y 73.

## V. De la reforma laboral

El artículo 123 de la Constitución señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo conforme a la ley. Por otra parte, es propicio señalar que la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado “A” del artículo 123, que data de 1970, ha tenido diversas reformas la más trascendental por su contenido procesal es la de mayo de 2019. Estructuralmente la Ley Federal del Trabajo, se compone de 16 títulos.<sup>24</sup>

Como se ha señalado, la reforma constitucional de 2017 y la reforma específicamente a la Ley Federal del Trabajo 2019,<sup>25</sup> mediante decreto por el que se adicionaron, reformaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Ley del Seguro Social en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación, tuvo cimiento en la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017,<sup>26</sup> los Acuerdos Inter

<sup>24</sup> TÍTULO PRIMERO Principios Generales, TÍTULO SEGUNDO Relaciones Individuales de Trabajo, TÍTULO TERCERO Condiciones de Trabajo, TÍTULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones, TÍTULO QUINTO Trabajo de las Mujeres, TÍTULO QUINTO BIS Trabajo de los Menores, TÍTULO SEXTO Trabajos Especiales, TÍTULO SEPTIMO Relaciones Colectivas de Trabajo, TÍTULO OCTAVO Huelgas, TÍTULO NOVENO Riesgos de Trabajo, TÍTULO DÉCIMO Prescripción, TÍTULO ONCE Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, TÍTULO DOCE Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (derogado), TÍTULO TRECE Representantes de los Trabajadores y de los Patrones, TÍTULO TRECE BIS Título Del Procedimiento de Conciliación Prejudicial, TÍTULO CATORCE Derecho Procesal del Trabajo, TÍTULO QUINCE Procedimientos de Ejecución, TÍTULO DIECISEIS Responsabilidades y Sanciones. Véase Ley Federal del Trabajo, *Op. cit.*

<sup>25</sup> Diario Oficial de la Federación, 01/05/2019, 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, disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019).

<sup>26</sup> Diario Oficial de la Federación, 24/02/2017, 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, disponible en: [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017)

nacionales en materia Comercial y la ratificación del Convenio 98 (en materia de protección a la libertad sindical y a la negociación colectiva).

Bajo esa tesitura, se adujo que los principales ejes de esta propuesta normativa se circunscribían a extender la protección a la libertad sindical y la negociación colectiva. En materia procesal —que es la que nos interesa para la presente disertación—, se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de las leyes Federal del Trabajo, Orgánica del Poder Judicial de la Federación y Federal de la Defensoría Pública.

A propósito de lo anterior, se estatuyeron los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación y los tribunales de las entidades federativas, encargados del conocimiento y resolución de conflictos. Determinando que, en su actuación los jueces y secretarios instructores deberán observar los principios de *legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia*.

En materia sindical, el dictamen refiere que los integrantes de sindicatos, federaciones y confederaciones tienen los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas, ello implica que los trabajadores no pueden ser obligados a formar parte de algún sindicato, federación o confederación.

Subrayándose que los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del *voto personal, libre, directo y secreto de los integrantes*, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género.

Sobre la firma del *contrato colectivo*, se advierte que el apoyo de los trabajadores mediante el voto libre, personal y secreto constituye una garantía para la protección de la libertad de negociación colectiva.

Procesalmente, resulta notable la creación del Fondo del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que se encargará de atender lo relativo a los contratos colectivos y asociaciones sindicales.

Fija como obligación del patrón —considerando a los trabajadores—, implantar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso infantil.

Se prohíbe al patrón cualquier acto u omisión que atente contra el derecho de los trabajadores para decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva. Tampoco puede realizarse cualquier acto tendente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus empleados.

En el Título Sexto Trabajos Especiales, Capítulo VIII Trabajadores del campo, se determina que el patrón llevará a cabo un padrón especial de los trabajadores contratados por estacionalidades, para registrar la acumulación de éstas, a fin de establecer la antigüedad y calcular las prestaciones y derechos aplicables.<sup>27</sup>

Asimismo, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará las percepciones profesionales mínimas de los trabajadores del campo, debiendo tomar en consideración la naturaleza, cantidad y calidad del trabajo, así como el desgaste físico ocasionado por las condiciones laborales.<sup>28</sup>

Respecto de los trabajadores del hogar, el Título Sexto Trabajos Especiales, Capítulo XIII Personas Trabajadoras del Hogar, se advierte la obligación patronal para inscribirlos al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y

---

<sup>27</sup> Artículo 279 Quáter.- El patrón llevará un padrón especial de los trabajadores contratados por estacionalidades, para registrar la acumulación de éstas a fin de establecer la antigüedad en el trabajo y, con base en la suma de éstas, calcular las prestaciones y derechos derivados del tiempo sumado de trabajo. Artículo 280.- [...] El patrón llevará un registro especial de los trabajadores eventuales y estacionales que contrate cada año y exhibirlo ante las autoridades del trabajo cuando sea requerido para ello. [...] Ley Federal del Trabajo, *Op. cit.*

<sup>28</sup> Para ese tipo de trabajadores, el patrón tendrá la obligación de suministrar de forma gratuita habitaciones con agua potable y piso firme. También deberá impartir capacitación de seguridad sobre el trabajo. Artículo 280 Bis.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de las y los trabajadores del campo debiendo tomar en consideración, entre otras las circunstancias siguientes: I. La naturaleza, cantidad y calidad de los trabajos; II. El desgaste físico ocasionado por las condiciones del trabajo, y III. Los salarios y prestaciones percibidas por los trabajadores de establecimientos y empresas dedicadas a la producción de productos agrícolas.

pagar las cuotas correspondientes, conforme a las normas aplicables en la materia, artículos 331 Ter y 334 Bis.<sup>29</sup>

En el recuento, en los conflictos de titularidad del contrato colectivo de trabajo, los trabajadores de confianza no podrán participar ni intervenir en las consultas para la firma o revisión de contratos colectivos a los que hace referencia el artículo 390 Ter,<sup>30</sup> fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

**29** Artículo 331 Ter.- El trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por escrito, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluya como mínimo: I. El nombre y apellidos de la persona empleadora y de la persona trabajadora del hogar; II. La dirección del lugar de trabajo habitual; III. La fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración; IV. El tipo de trabajo por realizar; V. La remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos; VI. Las horas de trabajo; VII. Las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diario y semanal; VIII. El suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda; IX. Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, y X. Las herramientas de trabajo que serán brindadas para el correcto desempeño de las actividades laborales. Los alimentos destinados a las personas trabajadoras del hogar deberán ser higiénicos y nutritivos, además de ser de la misma calidad y cantidad de los destinados al consumo de la persona empleadora. Queda prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; y no podrá despedirse a una persona trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá como discriminación. En caso de que la persona empleadora requiera que la trabajadora del hogar utilice uniforme o ropa de trabajo, el costo de los mismos quedará a cargo de la persona empleadora. El contrato de trabajo se establecerá sin distinción de condiciones, al tratarse de personas trabajadoras del hogar migrantes. Queda prohibida todo tipo de discriminación, en términos de los artículos 1º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y I, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en todas las etapas de la relación laboral y en el establecimiento de las condiciones laborales, así como cualquier trato que vulnere la dignidad de las personas trabajadoras del hogar. Artículo 334 Bis.- Las personas trabajadoras del hogar contarán con las siguientes prestaciones conforme a las disposiciones de la presente Ley y estarán comprendidas en el régimen obligatorio del seguro social: a. Vacaciones; b. Prima vacacional; c. Pago de días de descanso; d. Acceso obligatorio a la seguridad social; e. Aguinaldo; y f. Cualquier otra prestación que se pudieren pactar entre las partes. Ley Federal del Trabajo *Op. cit.*

**30** Artículo 390 Ter.- Para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto. El procedimiento de consulta a los trabajadores se llevará a cabo conforme a lo siguiente: I. Una vez acordados con el patrón los términos del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión respectivo, el sindicato que cuente con la representación de los trabajadores dará aviso al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, por escrito o vía electrónica, que someterá a consulta de los trabajadores la aprobación del contenido del contrato. El aviso deberá hacerse con un mínimo de diez días de anticipación a que se realice la consulta. El aviso a que se refiere el párrafo anterior señalará día, hora y lugar en donde se llevará a cabo la consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto, y deberá anexar un ejemplar del contrato o convenio negociado firmado por las partes. Asimismo, el sindicato deberá emitir la convocatoria correspondiente, señalando el lugar, día y hora en que deberá efectuarse la votación; la convocatoria se emitirá por lo menos con diez días de anticipación a ésta sin que exceda de quince días; II. El procedimiento de consulta que se realice a los trabajadores deberá cubrir los siguientes requisitos: a) El sindicato deberá poner oportunamente a disposición de los trabajadores un ejemplar impreso o electrónico del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión que se someterá a consulta; b) La votación se llevará a cabo el día, hora y lugar señalados

En cuanto al salario, en todos los casos, el trabajador tendrá acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago.<sup>31</sup>

Exige que el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener la designación de beneficiarios a los que se refiere el artículo 501<sup>32</sup> de la

en la convocatoria; c) Se garantizará que el lugar que se designe para la votación sea accesible a los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna; d) El empleador no podrá tener intervención alguna durante el procedimiento de consulta; e) El resultado de la votación será publicado por la directiva sindical en lugares visibles y de fácil acceso del centro de trabajo y en el local sindical correspondiente en un plazo no mayor a dos días de la fecha que se realice la consulta; f) El sindicato dará aviso del resultado de la votación al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se realice la consulta, a efecto de que dicho Centro lo publique en su sitio de Internet. El aviso señalado en el párrafo anterior se hará bajo protesta de decir verdad. En caso de existir inconsistencias en relación con hechos sustantivos del proceso, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral declarará nula la consulta y ordenará la reposición de la misma; g) Las actas de votación serán resguardadas durante cinco años para acreditar el cumplimiento de esta obligación, para efectos de verificación de la autoridad laboral o registral. El sindicato promovente deberá manifestar bajo protesta de decir verdad que dio cumplimiento a esta obligación, y h) El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá verificar que el procedimiento de consulta se realice conforme a los requisitos antes señalados; III. De contar con el apoyo mayoritario de los trabajadores al contenido del acuerdo, se estará a lo siguiente: a) Para contratos colectivos de trabajo inicial, el sindicato procederá a realizar la solicitud de registro ante la Autoridad Registral conforme a lo previsto en el artículo 390 de la presente Ley, y b) Para convenios de revisión o modificaciones del contrato colectivo de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 399 Ter; IV. En caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión no cuente con el apoyo mayoritario de los trabajadores cubiertos por el mismo, el sindicato podrá: a) Ejercer su derecho a huelga, en caso de haber promovido el emplazamiento correspondiente, y b) Prorrogar o ampliar el periodo de prehuelga con el objeto de continuar con la negociación y someter el acuerdo a nueva consulta, observando lo establecido en la fracción V del artículo 927 de esta Ley. En el procedimiento de consulta previsto en el presente artículo, el voto personal, libre y secreto de los trabajadores se ejercerá en forma individual y directa. *Idem*.

**31** Los recibos tendrán que entregarse al empleado de forma impresa o por cualquier otro medio.

**32** Artículo 502.- En caso de muerte o por desaparición derivada de un acto delictual del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de cinco mil días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal. Artículo 501.- Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte o desaparición derivada de un acto delictual: I. La viuda o el viudo, los hijos menores de dieciocho años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más, así como los hijos de hasta veinticinco años que se encuentran estudiando en algún plantel del sistema educativo nacional; en ningún caso se efectuará la investigación de dependencia económica, dado que estos reclamantes tienen la presunción a su favor de la dependencia económica; II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior sin necesidad de realizar investigación económica, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador; III. A falta de cónyuge superviviente, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, sin necesidad de realizar investigación económica, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato; IV. Las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con quienes estén contemplados en cualquiera de las hipótesis de las fracciones

ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincencial.

Por otra parte, el numeral 3º Ter, fracción VI, advierte una sinonimia entre tribunal y juez laboral; lo cual, por certeza jurídica debió distinguirse, toda vez que el tribunal es un órgano jurisdiccional<sup>33</sup> que otorga una garantía de seguridad jurídica; mientras que el juez laboral, es parte integrante del tribunal y tiene el carácter de decisor jurídico.

## VI. Puntos jurídicos de importancia en los que se basa la reforma laboral de mayo de 2019

- Un desasosiego constante, sin duda, es que procesalmente las partes en contienda por antonomasia tiene una asimetría económica, de ahí, la preocupación de una defensa pública que satisfaga el principio de igualdad de los ciudadanos frente a la ley, al no dejar sin defensa a quienes por razones económicas no pueden acceder a un defensor de confianza.
- La *conciliación*, como etapa prejudicial al juicio, que deberán agotar los trabajadores y patrones, a través del Instituto del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, organismo público descentralizado del gobierno federal, con personalidad jurídica y plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria y de gestión.

---

anteriores, debiendo acreditar la dependencia económica, y V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social. Ley Federal del Trabajo, *Op. cit.*

<sup>33</sup> Otorga garantía de seguridad jurídica que permita a los justiciables someter a su consideración determinadas pretensiones, esto nos vincula con la idea fundamental de un Estado de derecho, lo anterior con fundamento en el artículo 94 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- A nivel local, se apuesta por la implementación de los centros de conciliación de las entidades federativas, que tendrán la atribución de realizar la conciliación en el ámbito local.
- Creación de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación y los tribunales de las entidades federativas, encargados del conocimiento y resolución de conflictos laborales, quienes deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. Lo anterior, a propósito de la celeridad procesal, pues la falta de profesionalización de los integrantes de las Juntas por una parte y el exceso de trabajo hicieron que los juicios laborales se excedieran por mucho, en perjuicio de trabajadores y patronos.
- Enfatiza la libertad de negociación colectiva y la libertad sindical, a través de la libre afiliación y participación, libertad para la elección de directivas, para tales efectos la salvaguarda del pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los integrantes.
- *Igualdad de género*, obligación de la patronal para fijar protocolos para *eliminar la discriminación* por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso infantil.
- *Libertad contractual colectiva*, en relación a la firma de contrato colectivo, el dictamen se votará de manera libre, personal y secreta.
- Control de los contratos colectivos y asociaciones sindicales a través del Fondo del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- Prohibición a la patronal de cualquier acto u omisión que atente contra el derecho de los trabajadores a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva.

## VII. De la judicialización de las juntas de conciliación y arbitraje

La reforma en comento, plantea la creación de tribunales del trabajo dependientes del Poder Judicial, para resolver los conflictos laborales en una sola instancia, cuando no fuere posible su resolución vía conciliatoria.

Empero, la agilidad y expedites procesales son, en realidad, responsabilidad del Poder Judicial, no de los trabajadores. Ahora bien, con un marco defensor de los derechos humanos mucho más amplio se pretende que los juicios laborales sigan siendo de una sola instancia, cuando los procedimientos civiles y mercantiles (entre otros), tienen dos instancias, lo cual pudiera interpretarse como un defecto de defensa para los trabajadores, que, no garantiza que tales juicios, como lo revela nuestra realidad sean expeditos y ágiles.

Pues si bien es cierto, el procedimiento laboral se pretendió hacer sencillo, concentrado y celérico (esta prerrogativa es la base de la uninstancialidad del mismo, que permea el proceso laboral, y que pasó íntegro en las reforma de 2017 y 2019, a diferencia, por ejemplo, de los juicios civiles y mercantiles, que tienen dos instancias.

En otro orden de ideas, la Constitución Política establece en su artículo 124 las facultades concurrentes en nuestro sistema jurídico; estas facultades, implican que las entidades federativas (incluso, la Ciudad de México, los municipios y la federación), puedan actuar respecto de una misma materia, otorgando al Congreso de la Unión la atribución de determinar la forma y los términos de la participación de cada uno, a través de una *ley general*.

En esa tesitura, las leyes federales regulan atribuciones conferidas a determinados órganos con el objeto de trascender únicamente al ámbito federal; de donde se deriva que la Ley Federal del Trabajo, sólo puede regular cuestiones federales de conformidad con el artículo 73 de la propia Constitución, dejando las facultades residuales a las legislaturas de cada entidad federativa.

De tal suerte que serán las legislaturas las que deberán legislar en materia laboral, en todo aquello no reservado a la federación.

A propósito de lo anterior, el artículo 539-B,<sup>34</sup> señala que los consejos consultivos estatales y de la Ciudad de México del Servicio Nacional de Empleo estarán formados por el gobernador de la entidad federativa correspondiente o por el jefe de gobierno de la Ciudad de México, quien los presidirá; sendos representantes de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la entidad. Este numeral no debiera determinar la forma en que se integrarán tales órganos a nivel estatal, pues se trata de una ley federal, no general, en consecuencia, no se deben invadir competencias estatales.

## VIII. Algunas cuestiones procesales

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo, ha pasado a ser una norma sustantiva (que regula las relaciones obrero-patronales y demás), a una norma adjetiva, que atiende el procedimiento (ordinario y colectivo laboral), cuyo

---

<sup>34</sup> Artículo 539-B.- Cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local y para la realización de las actividades a que se contraen las fracciones III y IV del artículo 539, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por Consejos Consultivos Estatales y de la Ciudad de México del Servicio Nacional de Empleo. Los Consejos Consultivos Estatales y de la Ciudad de México del Servicio Nacional de Empleo estarán formados por el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente o por el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, quien los presidirá; sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la Entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como Secretario del Consejo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa que corresponda o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México expedirán, conjuntamente, las bases conforme a las cuales deban designarse los representantes de los trabajadores y de los patrones en los Consejos Consultivos mencionados y formularán, al efecto, las invitaciones que se requieran. El Secretario del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, podrán invitar a participar en los Consejos Consultivos Estatales y de la Ciudad de México del Servicio Nacional de Empleo, respectivamente, a tres personas con derecho a voz, pero sin voto, que por su trayectoria y experiencia puedan hacer aportaciones en la materia. Los Consejos Consultivos se sujetarán en lo que se refiere a su funcionamiento interno, al reglamento que al efecto expida cada uno de ellos. Ley Federal del Trabajo *Op. cit.*

conocimiento y sustanciación procesal (antes de la reforma constitucional de 2017), se confirió en una instancia de carácter administrativo con funciones jurisdiccionales.

Con la reciente reforma constitucional en materia laboral, cabría analizar la posibilidad de que se creara una ley de procedimiento del trabajo, en lugar de seguir modificando y derogando artículos del ordenamiento laboral.

En lo que hace a los términos y plazos, se comentan tres observaciones:

La fracción h) del artículo 48 Bis,<sup>35</sup> establece un segundo plazo para que el tribunal laboral emita sus acuerdos o resoluciones, lo que podría conculcar los derechos humanos de los justiciables, repercutiendo de manera directa en su esfera jurídica; de ahí, puede surgir una posible inconstitucionalidad, ya que las dilaciones procesales obstruyen el principio de justicia pronta y expedita.

Máxime, que, bajo los principios procesales de economía, concentración y sencillez, en concordancia con el artículo 17 de la Constitución Política,<sup>36</sup> y los artículos 8, párrafo 1, y 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos de las “garantías judiciales”,<sup>37</sup> exigen respetar el denominado “plazo razonable” como criterio de tutela judicial efectiva.

Todo lo anterior, se adminicula con la regla interpretativa del artículo 735<sup>38</sup> de la Ley Federal del Trabajo, y demás relativos y aplicables.

---

<sup>35</sup> Artículo 48 Bis.- Para efectos del artículo 48 de esta Ley, de manera enunciativa se considerarán actuaciones notoriamente improcedentes las siguientes: ... h) Retrasar un acuerdo o resolución más de ocho días de los plazos establecidos en la ley; [...] Ley Federal del Trabajo, *Op. cit.*

<sup>36</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Op. cit.*

<sup>37</sup> Véase Corte Interamericana de Derechos Humanos, <http://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/debidoproceso-2017.pdf>.

<sup>38</sup> Artículo 735.- Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tengan fijado un término, éste será el de tres días hábiles. Ley Federal del Trabajo, *Op. cit.*

Por otra parte, el término señalado en el artículo 390,<sup>39</sup> establece treinta días para resolver sobre el registro del contrato colectivo, pero esto no encuentra sustento en la reforma constitucional laboral, ya que se trata únicamente de un acto administrativo (recepción y registro de contrato), a fin de que se publicite el momento en que comience a surtir efectos el registro, sin que el Centro Federal a cargo, cuente con facultades de análisis respecto del contenido del contrato colectivo a registrar.

El artículo 503<sup>40</sup> hace una modificación en cuanto al término de la investigación que señalaba la fracción I del 503 antes de la reforma de cuenta, de 24 a 72 horas, lo cual genera una dilación procesal y limita la tutela judicial efectiva.

---

**39** Artículo 390.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, ante quien cada una de las partes celebrantes debe señalar domicilio. Dicho centro deberá asignarles un buzón electrónico [...]. Una vez entregada la documentación anterior, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral deberá de resolver sobre el registro del contrato colectivo de trabajo dentro de los treinta días siguientes, dicha resolución será notificada a las partes. *Idem*.

**40** Artículo 503.- Para el pago de la indemnización en los casos de muerte o desaparición derivada de actos delincuenciales, por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes: I. La Inspección del Trabajo que reciba el aviso de la muerte o de la desaparición por actos delincuenciales, o el Tribunal ante el que se inicie el reclamo del pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las setenta y dos horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante el Tribunal del conocimiento, dentro de un término de treinta días naturales, a ejercitar sus derechos; si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte o cuando sucedió la desaparición por actos delincuenciales era menor de seis meses, se girará exhorto al Tribunal o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior; III. El Tribunal o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrán emplear los medios publicitarios que juzguen conveniente para convocar a los beneficiarios; IV. El Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente al Tribunal; V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, el Tribunal procederá de conformidad con lo establecido en el artículo 893 de la Ley, observando el procedimiento especial; VI. El Tribunal apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil, y VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución del Tribunal libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron. Ley Federal del Trabajo, *Op. cit.*

El artículo 905<sup>41</sup> rompe la celeridad procesal y limita la tutela judicial efectiva, contrariando al artículo 17 constitucional, al establecer un plazo de 25 días para la audiencia, cuando la ley anterior, señalaba un plazo máximo de 15 días.

El título XIV de la Ley corresponde al derecho procesal laboral. Cabe recordar que la Ley Federal del Trabajo es la norma sustantiva en la materia y que, a partir de la creación de las juntas, se le incluyó la parte adjetiva. Ahora que se crean los tribunales laborales dependientes del Poder Judicial, como ya se mencionó, quizá sería útil analizar la conveniencia de formular una ley procesal laboral.

---

**41** Artículo 905.- El Tribunal, inmediatamente después de recibir la demanda, ordenará emplazar a la parte demandada para que conteste en el término de quince días. El escrito de contestación deberá reunir los mismos requisitos exigidos para la demanda, incluyendo en su caso la objeción de pruebas de la contraparte, las excepciones procesales y las pruebas con que éstas se acrediten. Con la contestación se dará vista a la parte actora para que en el término de cinco días manifieste lo que corresponda y, en su caso, objete las pruebas de la demandada. De objetar las pruebas, deberá ofrecer los medios probatorios conducentes. Desahogada la vista o transcurrido el plazo para su desahogo, el Tribunal citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los veinticinco días siguientes. En el auto que señale día y hora para la celebración de audiencia, el Tribunal se pronunciará respecto de la admisión de pruebas ofrecidas por las partes, ordenando su desahogo dentro de dicha audiencia. La prueba pericial se rendirá por medio de peritos oficiales, quienes deberán aceptar el cargo dentro de los tres días siguientes a la fecha de su designación. El dictamen de los peritos oficiales deberá presentarse con al menos diez días de anticipación a la fecha de audiencia a fin de que se le corra traslado con copia del mismo a las partes para que éstas puedan realizar por escrito las objeciones y alegatos que estimen convenientes, lo cual deberán hacer en el plazo de los cinco días siguientes a su recepción. Cada parte podrá designar uno o más peritos para que se asocien a los nombrados por el Tribunal o rindan su dictamen por separado. *Idem.*

El numeral 873 F<sup>42</sup> menciona que 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.

Es pertinente señalar que el título de dicha profesión es “licenciado en derecho titulado”, con cédula profesional, no “abogado titulado”.<sup>43</sup> Por otra

**42** Artículo 873-F.- La audiencia preliminar se desarrollará conforme a lo siguiente: I. 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 conducto de sus apoderados, se tendrán por consentidas las actuaciones judiciales que en cada etapa sucedan y quedarán precluidos 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; II. 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; III. 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; IV. 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; V. 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; asimismo, 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. 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; VI. 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; VII. 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, y VIII. 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. *Idem*.

**43** Al respecto es pertinente la siguiente tesis de jurisprudencia: *MANDATO JUDICIAL, SOLO PUEDE OTORGARSE A ABOGADOS CON TITULO REGISTRADO*. Por encima de los errores a que pueda dar lugar una interpretación demasiado literal del párrafo segundo del artículo 26 de la Ley de Profesiones, a nadie que proceda de

parte, en la justicia federal sólo se admiten titulados como apoderados y pasantes como auxiliares. Eso debiera suceder en el nuevo derecho laboral para proteger debidamente a los trabajadores. En todo caso, si el trabajador no tiene recursos, pudiera adscribirse un defensor de oficio del ámbito federal.

Los numerales 955-966, 972, 974 y 978 se encargan del encuadre de los remates de bienes del patrón embargado, pero también pueden utilizarse de manera supletoria la regulación que señala el Código Federal de Procedimientos Civiles, cuidando la prelación de los créditos laborales.

Los artículos 995 Bis y 1001 establecen sanciones penales por diversos actos que realice un patrón. Por razón de orden quizá hubiese sido conveniente dejar tales supuestos en un solo numeral, o cuando menos, que fuesen sucesivos.

---

buena fe se le oculta que la intención del legislador, en lo relativo al mandato para asuntos judiciales, fue que dicho mandato se otorgare exclusivamente a licenciados en derecho con título debidamente registrado en la Dirección General de Profesiones. Por tanto, el escrito de expresión de agravios presentado por un mandatario sin título profesional de abogado, debe desecharse y declararse desierto el recurso de apelación. Amparo civil directo 2390/52. Álvaro Pérez, sucesores. 11 de septiembre de 1953. Unanimidad de cuatro votos. El Ministro Gabriel García Rojas no votó por las razones expresadas en el acta del día. Ponente: Vicente Santos Guajardo.

## IX. Del derecho sindical

Ciertamente la reforma privilegia la libertad de representación sindical que formula el artículo 133<sup>44</sup> en defensa de los intereses de los agremiados. En relación directa de este derecho, se comentan los siguientes numerales:

El numeral 390 Bis faculta al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, para intervenir en forma directa en la organización interna de los sindicatos, elaborando el padrón de los trabajadores.

Y el artículo 399 Ter, permite la injerencia de la autoridad en la libre negociación colectiva respecto de la revisión del convenio, lo que vulnera la libre voluntad de sindicatos y patronos, además, transgrede el artículo 123, apartado “A”, fracción XX Bis, de la Constitución Política.

---

**44** Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio; II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado; III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste; IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva; V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores; VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo; VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes; VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento; IX.- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación; X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante; XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo; XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, y XVI. Dar de baja o terminar la relación laboral de un trabajador que tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia. XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores, y XVIII. Las demás que establezca esta Ley. Ley Federal del Trabajo, *Op. cit.*

Por otra parte, el diverso artículo 279 Bis 1, establece el derecho de reconocimiento de antigüedad laboral para aquellas personas que desarrollen labores del campo; sin embargo, a fin de evitar cualquier equívoco era necesario definir qué son las estacionalidades, y, si la patronal debe notificar el padrón al Centro de Conciliación y Registro Laboral (local o federal) o al tribunal laboral, o si el patrón conservará en papel o medios electrónicos el padrón especial, toda vez que es un concepto nuevo en la legislación laboral.

El artículo 371, fracción IX Bis,<sup>45</sup> establece que en la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género. Pero no formula una descripción de qué se debe entender por una distribución proporcional y equitativa de los puestos en la mesa directiva sindical entre hombres y mujeres.

Tampoco incluye el supuesto de empresas o centros de trabajo donde la participación femenina sea mucho menor que la de los hombres. En tal caso, era conveniente que estableciera un mínimo de participantes femeninas.

Existe obscuridad en el numeral 418, que podría prestarse a confusión, pues en la parte final debió aclararse que la pérdida de administración era respecto del contrato.<sup>46</sup>

No se encuentra justificación para establecer en el artículo 490,<sup>47</sup> en los casos de falta inexcusable del patrón, que la indemnización pueda aumentarse hasta

---

<sup>45</sup> Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán: [...] IX Bis. En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género; [...]. *Idem*.

<sup>46</sup> Artículo 418.- En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores conforme a lo señalado en el artículo 408. La pérdida de la mayoría declarada por los Tribunales produce la de la administración. *Idem*.

<sup>47</sup> Artículo 490.- En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio del Tribunal. Hay falta inexcusable del patrón: I. Si no cumple las disposiciones legales, reglamentarias y las contenidas en las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo; II. Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición; III. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del Trabajo; IV. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y V. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores. *Idem*.

en un 25%, a juicio del tribunal, y no por otro porcentaje mayor, o quizá por una escala, dependiendo de los supuestos en que se origine.

Por otro lado, la terminología “acto delincencial” que se utiliza en los artículos 474, 477, 500, 501, 502, y 892, no resulta técnicamente precisa, sino que se trata de delitos de “Desaparición Forzada de Personas y de Desaparición cometida por Particulares”, como los define el artículo 13 de la Ley General en materia de Desaparición Forzada de Personas, Desaparición cometida por Particulares y del Sistema Nacional de Búsqueda de Personas.

Por otro lado, el artículo 514 señala que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social deberá tomar en cuenta el progreso y los avances de la medicina del trabajo, para tal efecto, podrán auxiliarse de los técnicos y médicos especialistas que para ello se requiera, informando al Poder Legislativo. Empero, debió ser conveniente aclarar el propósito de tal informe y quizá, a qué órgano del Poder Legislativo debiera avisar la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.<sup>48</sup>

El artículo 525 Bis señala que: “El Tribunal establecerá, con sujeción a las disposiciones presupuestales aplicables, un Servicio Profesional de Carrera para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de sus servidores públicos”. No obstante, cabe mencionar que esos tribunales serán adscritos al Poder Judicial de la Federación, que cuenta ya con un servicio profesional de carrera, al que debieran pertenecer los integrantes del tribunal laboral. De modo que establecer un servicio profesional de carrera distinto, no es opción.

El artículo 590 A, aborda el servicio civil del Centro Federal de Conciliación y Desarrollo Laboral, que será un organismo descentralizado del sector de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, por lo cual quizá sería suficiente que su personal fuera incorporado al servicio civil de carrera de la Administración

---

<sup>48</sup> Artículo 514.- [...] La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá tomar en cuenta el progreso y los avances de la medicina del trabajo y para tal efecto podrán auxiliarse de los técnicos y médicos especialistas que para ello se requiera, informando al Poder Legislativo. *Idem*.

Pública Federal, para no crear más sistemas de carrera de servicio civil federal.<sup>49</sup>

Los artículos 590 B y 590 C, que tocan las facultades de dicho Centro y de su Director, establecen respectivamente, como facultades: “Las demás que se requieran” y en el segundo caso: “las demás que se deriven de la presente ley”, criterios que ya no se utilizan en derecho administrativo avanzado, pues dan origen a la discrecionalidad.

Asimismo, en el art. 590 D,<sup>50</sup> plantea que en la Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación participará el INE, sin embargo, esa participación no está sustentada ni en la exposición de motivos, ni deriva de las atribuciones de dicho órgano.

El artículo 590 F<sup>51</sup> también señala que los centros de conciliación de las entidades federativas y de la Ciudad de México, estarán integrados por los titulares de las dependencias u organismos públicos que señalen las legislaciones locales, lo cual podría resultar en centros muy diferentes para

---

**49** Artículo 590-A.- Corresponde al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral las siguientes atribuciones: I. Realizar en materia federal la función conciliadora a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del artículo 123 constitucional; II. Llevar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, 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 artículo 123 constitucional; III. Establecer el Servicio Profesional de Carrera y seleccionar mediante concurso abierto en igualdad de condiciones a su personal; IV. Establecer planes de capacitación y desarrollo profesional incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, y V. Las demás que de esta Ley y la normatividad aplicable se deriven. *Idem*.

**50** Artículo 590-D.- La Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral estará conformada por: a) El titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como miembro propietario o su suplente, quien fungirá como Presidente de dicha Junta de Gobierno; b) El titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público como miembro propietario o su suplente; c) El titular del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales como miembro propietario o su suplente; d) El Presidente del Instituto Nacional de Estadística y Geografía como miembro propietario o su suplente, y e) El Presidente del Instituto Nacional Electoral como miembro propietario o su suplente. [...]. *Idem*.

**51** Artículo 590-F.- Los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México, encargados de la conciliación previa a la demanda jurisdiccional en el orden local, establecidos en el apartado A del artículo 123, fracción XX, párrafo segundo de la Constitución, se integrarán y funcionarán en los términos que determinen las leyes locales, con base a los siguientes lineamientos: [...]. Cada Centro tendrá un Órgano de Gobierno integrado por los titulares de las dependencias u organismos públicos que señalen las legislaciones locales y que salvaguarden el ejercicio pleno de la autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. *Idem*.

realizar la misma función. Quizá fuera recomendable estudiar una forma de integración general para toda la república. Pero más aún, como ya se señaló, esta es una ley federal, que no debiera regular aspectos competenciales de las entidades federativas, pues no se trata de una ley general.

En ese mismo numeral se advierte que dichos centros, en su actuación se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad, pero, tales principios no están definidos tanto en la exposición de motivos, como en el cuerpo legal.

El artículo 684 H<sup>52</sup> establece que los conciliadores observarán los principios de conciliación, imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad y confidencialidad, pero tampoco se definen estos principios.

## X. De la resolución judicial

Ciertamente la falta de profesionalización de los integrantes de las juntas, por una parte, y el exceso de trabajo hicieron, que los juicios laborales se excedieran por mucho, en perjuicio de trabajadores y patronos.

Empero la judicialización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, significa un replanteamiento judicial,<sup>53</sup> que implica un gasto no solo por la implemen

---

<sup>52</sup> Artículo 684-H.- Los conciliadores en el desempeño de sus atribuciones tendrán las siguientes obligaciones especiales: I. Salvaguardar los derechos irrenunciables del trabajador; II. Observar los principios de conciliación, imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad, y confidencialidad; III. Tratar con la debida equidad y respeto a los interesados, procurando que todas las conciliaciones que se realicen concluyan en arreglos satisfactorios para los mismos respetando los derechos de las partes; IV. Cumplir con programas de capacitación y actualización para la renovación de la certificación; V. Abstenerse de fungir como testigos, representantes jurídicos o abogados de los asuntos relativos a los mecanismos alternativos en los que participen posteriormente en juicio; VI. Ser proactivo para lograr la conciliación entre las partes, y VII. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como el trabajo digno y decente. *Idem*.

<sup>53</sup> Se crean los tribunales del Poder Judicial de la Federación y los tribunales de las entidades federativas, encargados del conocimiento y resolución de conflictos; en su actuación, los jueces y secretarios instructores deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

tación de espacios físicos, sino por la infraestructura humana que se requiere para echar a andar la reforma de cuenta.

Lo anterior, se refiere indefectiblemente a los costos que se necesitan para garantizar el ejercicio especial del derecho laboral, que es el derecho de defensa. Esa meta garantía, que aclara Hannah Arendt, es el derecho a gozar de los otros derechos para la efectividad de todas las garantías procesales.<sup>54</sup>

De fondo, resulta en la implementación de nuevas reglas procesales (que, dicho sea de paso) los estándares de decisión administrativa, en las juntas en el ámbito federal y más en el local no eran generalizadas, de ahí, que en la práctica se podían advertir criterios disímiles y asimétricos. Por otro lado, la reforma, cobra relevancia en la capacitación del personal jurídico de los nuevos tribunales.

Un punto importante, es la reorientación judicial al decir derecho (que puede ser cuestionada), máxime que se orienta como un principio, dictar las sentencias *a verdam sabida y buena fe guardada*.<sup>55</sup>

En el artículo 604<sup>56</sup> se señala que las sentencias y resoluciones del tribunal federal deberán observarse los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia, pero dichos tribunales pertenecerán al Poder Judicial de la Federación; por ello, deben aplicarse

---

<sup>54</sup> Del mayor interés consúltese la disquisición de Menk, respecto de los señalamientos de Hannah Arendt, en relación a las garantías procesales. MENK, Christoph, En la frontera del derecho. La revisión de Hannah Arendt del proceso de Eichmann, Signos filosóficos, vol.17 núm.33 México, UAM-Unidad Iztapalapa, División de Ciencias Sociales y Humanidades, enero/junio 2015, disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-13242015000100100](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-13242015000100100).

<sup>55</sup> Artículo 841.- Las sentencias se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero los Tribunales están obligados a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan. Ley Federal del Trabajo *Op. cit.*

<sup>56</sup> Artículo 604.- Corresponden a los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas, el conocimiento y la resolución de los conflictos de Trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas. En su actuación, los jueces y secretarios instructores deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. *Idem.*

los principios que rigen las sentencias del Poder Judicial Federal, tales como la congruencia y exhaustividad. Lo contrario posibilitaría asumir que los principios señalados en el numeral de cuenta, serían aplicables a todas las sentencias del Poder Judicial Federal.

## XI. De la conciliación, la posibilidad de solventar el litigio por amigable composición

En principio, llama la atención que es un preámbulo a los tribunales laborales, que tiene un claro carácter administrativo de avenimiento, no jurisdiccional. Esta preinstancia, que termina por consenso de las partes conciliadas, o bien, en caso contrario, abre paso al litigio, al proceso laboral propiamente dicho en manos de un órgano judicial denominado tribunales laborales, organizados por la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

En esa tesitura, podemos desvelar que la amigable composición es una forma de solucionar conflictos de intereses entre las partes por obra de terceros amigables componedores, sin sujetar sus procedimientos a normas de derecho, preestablecidas y sin apegarse para la decisión más que a la equidad y buena fe.

En materia de justicia laboral, en esta reforma se introduce la conciliación como una instancia prejudicial obligatoria y expedita, que busca disminuir los conflictos ante los tribunales laborales.

Estableciendo obligaciones para los empleadores, que tienen como propósito preservar un ambiente laboral *libre de conductas discriminatorias en el ciclo de vida de los colaboradores*, incluyendo la participación de estos últimos dentro de las estructuras sindicales.

En resumen, se puede señalar una evolución gradual de esta legislación que pasa de un órgano administrativo decisor a un órgano judicial para decir derecho.

En nuestro sistema jurídico mexicano, la figura de la conciliación se constituye como una institución cuyo fin es la solución de controversias, ya sea dentro de juicio o fuera de una instancia litigiosa.

Conforme a la teoría general del proceso, la conciliación es parte de la heterocomposición; ésta, tiene lugar en aquellos casos en los que los interesados acuden a un tercero que se le denomina imparcial, el cual tendrá la función de resolver el conflicto. La doctrina reconoce como formas heterocompositivas el arbitraje, la mediación y el proceso jurisdiccional.<sup>57</sup>

Nuestra carta magna establecía en su artículo 123, fracción XX, que las diferencias o conflictos que surjan entre el capital y el trabajo que deriven de las relaciones entre obreros y patronales serán sometidos para su resolución, ante las juntas de conciliación y arbitraje.

Desde un punto de vista doctrinal es posible señalar que la solución de esos conflictos laborales al estar a cargo de las juntas de conciliación y arbitraje era con la intención de que esas controversias fueran solucionadas mediante la conciliación, labor que sin duda ha sido denostada hasta antes de la reforma a los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral, publicada en el Diario Oficial de la Federación en fecha 24 de febrero de 2017.

Por ende, la solución de los conflictos laborales de acuerdo con el artículo 123 constitucional (según la reforma 2017), debe someterse a los tribunales de conciliación y arbitraje, autoridades que, en su nombre, llevan impresa su cualidad de conciliatorios, es decir, que su tarea fundamental será tratar de resolver los conflictos laborales por la vía conciliatoria.

Conforme al 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,<sup>58</sup> así como

<sup>57</sup> GARCÍA ROMERO, Lucila, *Teoría general del proceso*, México, Red Tercer Milenio S.C., 2012, p. 20.

<sup>58</sup> *Diario Oficial de la Federación*, viernes 24 de febrero de 2017, ¿disponible en [dof.gob.mx/nota\\_to\\_imagen\\_fs.php?codnota=5472965&fecha=24/02/2017&cod\\_diario=274621](http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=5472965&fecha=24/02/2017&cod_diario=274621).

al diverso Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1° de mayo de 2019.<sup>59</sup>

Los decretos mencionados han dado lugar a una transformación radical en el proceso del sistema de justicia en materia laboral, ya que establecen los lineamientos para la transición de Juntas de Conciliación y Arbitraje a tribunales laborales federales de asuntos individuales, Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos, centros de conciliación locales y Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

En ese sentido, se puede advertir que la reforma constitucional de 2017, prescribe:

- La sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por tribunales laborales de los poderes judiciales locales y del federal.
- La creación (en cada entidad federativa) de organismos de conciliación que se desvelan de comparecencia obligatoria previa al juicio.
- La creación de un organismo descentralizado federal que se ocupe de la conciliación y del registro de todos los sindicatos y del contrato colectivo del trabajo.

---

<sup>59</sup> *Diario Oficial de la Federación*, miércoles 1° de mayo de 2019, [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019).

## XII. De la composición y naturaleza del Centro Federal de Conciliación y Registro Federal

La Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, advierte en su encuadre normativo que este Centro, se reputará como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Además, que las funciones registrales —según la ley en comento—, deberán iniciar a más tardar el 1º de mayo de 2021. Advirtiendo que dicho Centro, contará con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y gestión; y, su máxima autoridad será la Junta de Gobierno conformada por los titulares de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, y, el Instituto Nacional Electoral.

Cabe destacar, que el director general de este organismo, de acuerdo a la letra de la ley, será designado por el Senado con el voto de las dos terceras partes de los presentes de una terna que le envíe el presidente de la república. Si el Senado la rechaza, el presidente le enviará una nueva terna y si se vuelve a rechazar, el presidente lo designará de la segunda terna.<sup>60</sup>

En otro orden de ideas, es importante destacar que la conciliación no forma parte del procedimiento ordinario laboral, como se venía dando en la Ley Federal del Trabajo antes de las reformas ya señaladas, por lo que uno de los cambios importantes dentro del proceso es, la obligación de los trabajadores y patrones de acudir y someterse en forma obligatoria a una audiencia conciliatoria prejudicial, precedente a iniciar un juicio ante los tribunales

---

<sup>60</sup> Consúltase Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 6 de enero de 2020.

laborales.

De acuerdo con lo anterior, la fase conciliatoria viene a constituir un procedimiento que se llevará por separado, el denominado procedimiento de conciliación prejudicial.<sup>61</sup> Dicho procedimiento se desarrolla conforme las siguientes reglas:<sup>62</sup>

- a) La fase de conciliación se llevará a cabo en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o al Centro de Conciliación local.
- b) Inicia con la solicitud del interesado que, en los casos de despido injustificado, interrumpirá la prescripción.
- c) La autoridad conciliadora citará a una audiencia a la que deberá acudir personalmente el trabajador, sin apoderado, pero podrá acompañarlo una persona de confianza y recibir asistencia legal.
- d) Una vez recibida la solicitud, el Centro señalará día y hora de audiencia que debe efectuarse dentro de los 15 días siguientes.
- e) El empleador podrá comparecer personalmente o por conducto de su apoderado mismo que debe contar con las facultades suficientes para obligarse en su nombre y deberá ser notificado por lo menos con cinco días de anticipación a la audiencia.
- f) El trabajador debe acudir personalmente a la audiencia y puede ir acompañado de una persona de confianza, pero no se le reconocerá como apoderado.
- g) La audiencia podrá diferirse de común acuerdo entre las partes, señalándose su reanudación dentro de los cinco siguientes días, pero el procedimiento no podrá exceder de 45 días naturales.

---

61 *Consúltase* Artículo 684, Ley Federal del Trabajo, *Op. cit.*

62 *Véase* Artículos 684-A a 684-E, Ley Federal del Trabajo, *Idem.*

- h) La autoridad deberá formular una propuesta de arreglo y si las partes están de acuerdo, se celebrará un convenio escrito con valor de cosa juzgada.
- i) En caso de que el patrón no acuda a la audiencia o que no se llegue a un arreglo entre las partes, se emitirá la constancia de haberse agotado la conciliación y se reanudarán los plazos de prescripción.
- j) En caso de que el solicitante no comparezca a la audiencia, se archivará el expediente por falta de interés jurídico.
- k) Las declaraciones de las partes y lo que aporten en la conciliación no se podrán comunicar a nadie ni constituirán prueba ni indicio en ningún procedimiento.
- l) Los datos proporcionados por las partes estarán debidamente protegidos por la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

Como se puede observar, este proceso conciliatorio se desarrolla en su totalidad ante un organismo descentralizado, denominándose *conciliación prejudicial* al efectuarse en el ámbito administrativo, constituyendo un procedimiento alternativo para la solución de los conflictos laborales. Amén, es el paso obligatorio antes de acceder a la instancia jurisdiccional.

La conciliación abandona totalmente el modelo tripartita de conciliación (trabajador-patrón-autoridad) que tradicionalmente se instauró en las juntas de conciliación y arbitraje.

Sin denostar el procedimiento a seguir en la *conciliación prejudicial*, notamos la existencia de una seria contradicción, pues la Ley Federal del Trabajo presenta inconsistencia en este proceso conciliatorio, toda vez, que el artículo 684-E, fracción XII, señala que cuando la solicitud de conciliación presente la existencia de *acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia* contemplados por la misma, en los que exista el *riesgo inminente de revictimización*, el órgano competente debe tomar las medidas conducentes

para que en ningún momento se encuentren frente a frente la persona citada a la que se atribuyan tales actos y la víctima, por lo que el procedimiento de conciliación debe llevarse con el representante o apoderado del citado.

En cambio, el artículo 685 Ter dice que este tipo de casos no será conciliable, por lo que de entrada existe ya un problema que deberán de resolver los jueces de los tribunales del trabajo.

El convenio celebrado por las partes 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 la Ley Federal del Trabajo, ante el tribunal competente.

Al celebrar convenio, la autoridad conciliadora entregará 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.

Los conciliadores en su papel de autoridad conciliadora son responsables de que el convenio que se celebre cumpla con los requisitos y prestaciones que la Ley Federal del Trabajo establece, aplicables a cada caso concreto.

En caso de que las partes den cumplimiento voluntario al convenio celebrado, certificará dicha circunstancia, dando fe de que el trabajador recibe completo y personalmente el pago pactado en el convenio; dicha actuación debe apegarse a lo dispuesto en el artículo 684-F de la Ley Federal del Trabajo.

Se puede observar que el escenario que plantea el procedimiento de conciliación prejudicial contempla dos vertientes: llegar a un convenio entre las partes o que las partes no logren ningún acuerdo.

En el primer supuesto, es obligación de la autoridad conciliadora verificar que dicho convenio no contenga vulneración de derechos del solicitante, que se encuentre ajustado a los mínimos señalados en la Ley Federal del

Trabajo y que no exista renuncia de derechos, por lo que el procedimiento de conciliación siempre debe estar apegado a la justicia social, al trabajo decente y al equilibrio de los factores de la producción, conforme lo establece el artículo 684 H fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente, en los casos en los que no exista conciliación entre las partes, la emisión de la constancia de no conciliación constituye el requisito indispensable para el inicio de la actividad jurisdiccional.

### XIII. Conclusiones

- I. La reforma constitucional de 2011 en materia de derechos humanos, vino a reconocer de *iure* la protección simétrica de los derechos humanos en los Estados Unidos Mexicanos, aunque estos ya se encontraban regulados como *garantías constitucionales*. Así el artículo 1 constitucional establece que *todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos*.
- II. El derecho al trabajo es un conjunto de normas que pretenden el eficaz cumplimiento del derecho del hombre a una existencia digna, es decir, es el conjunto de principios, normas e instituciones que tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales.
- III. El marco constitucional establece que toda persona tiene derecho al trabajo, toda vez, que este es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad, considerado además como un derecho y un deber, según señala la Ley Federal del Trabajo.
- IV. Por otra parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, desvelan la obligación a los Estados Partes para reconocer, en principio, que el derecho al trabajo es una prerrogativa que tiene toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo

libremente escogido que le permita la oportunidad de desarrollo, le procure una remuneración económica, equitativa e igual, por trabajo de igual valor, amén, le prodigue seguridad e higiene.

- V. Trasciende la reforma constitucional de 2017 y la reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019, toda vez, que son la base jurídica de las modificaciones, derogaciones y adiciones a diversos cuerpos normativos como la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Federal de Defensoría Pública, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Ley del Seguro Social en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación. De fondo, hace énfasis en los Acuerdos Internacionales en materia Comercial y la ratificación del Convenio 98 (en materia de protección a la Libertad Sindical y a la Negociación Colectiva), para eficientizar la llamada “justicia obrera”.
- VI. Los principales ejes de la reforma de 2019 a la Ley Federal del Trabajo, se circunscriben a extender la protección a la libertad sindical y la negociación colectiva. En materia procesal, se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones. Se implementaron los tribunales laborales dependientes del Poder Judicial de la Federación y los tribunales de las entidades federativas encargados del conocimiento y resolución de conflictos, bajo los principios de *legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia*.
- VII. La figura de *conciliación*, se concibe como una etapa prejudicial y obligatoria al juicio que deberán agotar los trabajadores y patrones a través del Instituto del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, organismo público descentralizado del gobierno federal, con personalidad jurídica y plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria y de gestión. A nivel local, se apuesta por la implementación de los centros de conciliación de las entidades federativas, que tendrán la atribución de realizar la conciliación en el ámbito doméstico.

- VIII.** Se enfatiza la libertad de negociación colectiva y la libertad sindical, a través de la libre afiliación y participación, libertad para la elección de directivas, con la finalidad de salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los integrantes.
- IX.** En relación con la conclusión próximo-pasada, la reforma pretende la materialización jurídica para prohibir a la patronal la realización de cualquier acto u omisión que atente contra el derecho de los trabajadores a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva.
- X.** Como ha quedado de manifiesto, el derecho del trabajo tiene dos sentidos, es decir, un derecho y una obligación, que nacen para fortalecer y dignificar al hombre como especie, dotándolo de medios económicos lícitos para la subsistencia de éste y en ocasiones del núcleo familiar.
- XI.** Amén, el trabajo no es artículo de comercio y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes, siendo de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.
- XII.** La justicia, se caracteriza por ser un subconjunto de la justicia universal que se refiere a un tipo peculiar de actividades. A través del concepto de lo *justo se evidencia* en sentido propio y estricto, respondiendo siempre a la exigencia de impulsar la búsqueda de la esencia absoluta de toda cosa, de todo valor, de lo que se quiere. Es decir, la

esencia de la justicia es la actuación del deber propio, que puede entenderse como garantía de defensa equitativa y eficaz.

- XIII.** Procesalmente, el derecho a la justicia es una garantía de defensa con carácter universal, entendido como un derecho fundamental que requiere de la observancia de un órgano jurisdiccional especializado para completarla, debido al interés público que resguarda (que en este caso es), el respeto de los derechos del laborioso y la defensa de la patronal.
- XIV.** El texto constitucional del artículo 123 (de 1917), hizo eco en la justicia obrera sin conjeturarla como una justicia distal y sectorizada hacia los trabajadores, sino a todas aquellas cuestiones tendientes a equilibrar los factores de la producción, desde luego, alcanzó cuestiones de justicia para los patrones.
- XV.** La Revolución de 1910, trajo consigo una transformación social, económica y jurídica. Una de tantas cuestiones emblemáticas, sin duda, fue la creación y progresiva instauración de las *Juntas de Administración Civil*, éstas, quedaron organizadas entre 1910 y 1930 y su objetivo fue la gestión de la justicia laboral.
- XVI.** Cabe destacar, que estos órganos desde su nacimiento hasta su judicialización tuvieron una conformación *sui generis*, porque, aunque tenían imperio decisor *cuasi* judicial, dependían del Ejecutivo y emitían su fallo a través de laudos. Contaron con una integración tripartita compuesta por un representante del gobierno, uno de la patronal y otro de la parte obrera.
- XVII.** Fueron un avance significativo pues con la entrada en funcionamiento de dichos órganos se reconoció de *facto* la naturaleza de las relaciones laborales, las cuales habían estado en el orden civil. El general Cándido Aguilar (en el estado de Veracruz), promulgó la primera Ley del Trabajo, instaurando las *Juntas de Administración Civil*, que, en

principio, tuvieron tareas de administración más que de arbitración de conflictos.

- XVIII.** La idea central de la reforma es la judicialización de las juntas, convirtiéndolas en tribunales laborales, con la consecuente no intervención de autoridades administrativas, locales y federales, dependientes de los gobernadores y del presidente de la república.
- XIX.** Sin embargo, el proceso propuesto sigue teniendo matices específicos de control judicial, pues mientras otros procesos atienden a que el juicio termina con una sentencia de primera instancia recurrible en apelación, en materia laboral, se deja intacta la disposición procesal, por tanto, no es dable la segunda instancia y sólo procede el amparo directo ante tribunales colegiados de circuito.
- XX.** Naturalmente, esta reforma es apenas la base fundamental, indispensable e imperativa para los cambios legales en los varios niveles de su aplicación: Ley Federal del Trabajo; Ley Orgánica del Poder Judicial; Ley de Amparo, siguiendo los lineamientos del cambio constitucional y con las modalidades que ha aportado la jurisprudencia.
- XXI.** La judicialización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, significan un replanteamiento judicial, una apuesta por la celeridad procesal, que implica nuevas reglas procesales, de ahí que cobra relevancia la capacitación del personal jurídico de los nuevos tribunales. Recordemos que anterior a la reforma la falta de profesionalización de los integrantes de las juntas y la profusión de trabajo hicieron que los juicios laborales se excedieran en perjuicio de trabajadores y patronos.
- XXII.** La reforma constitucional de 2017, advierte la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por tribunales laborales de los poderes judiciales locales y uno federal; la creación en cada entidad federativa de organismos de conciliación que se desvelan

## Q<sup>133</sup>

---

de comparecencia obligatoria previa al juicio; la creación de un organismo descentralizado federal que se ocupe de la conciliación y del registro de todos los sindicatos y del Contrato Colectivo del Trabajo.

**XXIII.** Es importante destacar que la conciliación no forma parte del procedimiento ordinario laboral, *per se*, es uno de los cambios extrajudiciales importantes. Esta obligación alcanza a trabajadores y patrones.

**XXIV.** El proceso conciliatorio se desarrolla en su totalidad ante un organismo descentralizado y constituye un procedimiento alternativo para la solución de los conflictos laborales. Abandona totalmente el modelo tripartita de conciliación (trabajador-patrón-autoridad) que tradicionalmente se instauró en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

**XXV.** Empero, sin denostar el procedimiento de la *conciliación prejudicial*, advertimos una seria contradicción que no se postula jurídicamente como excepción, toda vez que en tratándose de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia que refiere la fracción XII del artículo 684-E, cuando exista el *riesgo inminente de revictimización*, el órgano competente debe tomar las medidas conducentes para que la misma no se lleve a cabo con la patronal (autora de la agresión), sino con el representante o apoderado de éste.

**XXVI.** De manera general se puede señalar que el convenio entre las partes vía conciliación debe estar libre de toda vulneración de derechos del solicitante, ajustándose a los mínimos señalados en la Ley Federal del Trabajo, por lo que el procedimiento de conciliación siempre deberá pegarse a la justicia social, el trabajo decente y al equilibrio de los factores de la producción conforme lo establece el artículo 684 H fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

**XXVII.** Quienes hemos sido litigantes, podemos señalar sin más preámbulo, que las acciones procesales ante las Juntas de Conciliación y

Arbitraje, en la mayoría de los casos no se ajustaban al principio de celeridad procesal instaurado en el párrafo segundo del artículo 17 constitucional, debido a la carga de trabajo de los “Tribunales de Conciencia” y en otras a la falta de profesionalización del personal jurídico. Sin embargo, social y jurídicamente se tiene esperanza de justicia pronta y no dilaciones procesales en los nacientes tribunales laborales.

- XXVIII.** La falta de celeridad procesal, en principio, se podía entender en una insatisfacción de condiciones de adecuación jurídica y contrastaba de fondo, con el presupuesto constitucional y con los lineamientos establecidos, incluso, en la legislación laboral. Toda vez, que se podía conjeturar que las dilaciones procesales minaban el sentido directo de debido proceso señalados en los artículos 14 y 16 constitucionales.
- XXIX.** La infraestructura de la reforma y el cambio a juzgados laborales se ha puesto en marcha, hay mucho camino por recorrer pues a diciembre de 2020 únicamente se han instaurado tribunales federales en: Campeche, Ciudad del Carmen, Estado de Hidalgo con sede en Pachuca, Durango con sede Durango, Zacatecas con sede en Zacatecas, Chiapas con sede en Tuxtla Gutiérrez, Tabasco con sede en Villa Hermosa, en San Luis Potosí, con sede en San Luis Potosí, Estado de México, con sede en Naucalpan y Toluca, así como el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral con sede en Toluca.
- XXX.** Finalmente, un punto significativo al dictar las sentencias laborales que puede ser cuestionado, es la reorientación judicial al decir derecho, máxime que se establece como principio, dictar las sentencias *a verdad sabida y buena fe guardada*, pero no es un principio observable en el Poder Judicial.

## XIV. Bibliografía

Anteproyecto de reformas al artículo 123 constitucional, en sus fracciones XVIII, XIX, XX y XXI, en relación a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, LIV Legislatura, disponible en: <http://cronica.diputados.gob.mx/Iniciativas/54/272.html>

ATRIA, Fernando *La forma del derecho*, Barcelona, Marcial Pons, 2016.

BOUZAS, Alfonso, *Contratación Colectiva de Protección en México, Informe a la ORIT*, (coord.), México, UNAM-IIIEE, 2007.

CARBONELL BELLOLIO, Flavia, *Elementos para un modelo de decisión judicial correcta*, Revista de Estudios de la Justicia, núm. 27, Santiago de Chile, disponible en: <https://rej.uchile.cl/index.php/RECEJ/article/view/47956>, 2017.

Consejo de la Judicatura Federal, disponible en: <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/dggj/paginas/serviciosTramites.htm?pageName=servicios%2FlistaAcuerdos.htm>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917, última reforma el 8 de mayo de 2020.

CUEVA, Mario de la *Derecho mexicano del trabajo*, Tomo II, México, Porrúa, 1954.

Diario Oficial de la Federación, 01/05/2019, 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, disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019)

Diario Oficial de la Federación, 24/02/2017, 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: 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, disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5605077&fecha=17/11/2020](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5605077&fecha=17/11/2020)

Disquisiciones del Segundo *Congreso Industrial* de 1925, realizado en la Ciudad de México publicadas en *El Universal*, 1 de abril de 1925, citado por Robles, Jorge, “Los Contratos de Protección: un producto de la Ley Federal del Trabajo” en BOUZAS, Alfonso (coord.), *Contratación colectiva de protección en México*, Informe a la ORIT, México, UNAM-IIIEE, 2007.

FASSÓ, Guido, *Historia de la Filosofía del Derecho*, Ediciones Pirámide S.A., Madrid, 1982.

GARCÍA ROMERO, Lucila, *Teoría general del proceso*, México, Red Tercer Milenio S.C., 2012.

Ley Federal del Trabajo, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1º de abril de 1970, última reforma publicada el 2 de julio de 2019.

Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 6 de enero de 2020.

MENK, Christoph, *En la frontera del derecho. La revisión de Hannah Arendt del Proceso de Eichmann*, Signos filosóficos, vol. 17, núm. 33, México, UAM-Unidad Iztapalapa, División de Ciencias Sociales y Humanidades, enero/

junio 2015, disponible en [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-13242015000100100](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-13242015000100100)

MIDDLEBROOK, Kevin, *The Paradox of Revolution Labor, The State, and Authoritarianism in Mexico*, Baltimore, Johns Hopkins University Press, 1985.

Naciones Unidas, Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

NINO, Carlos Santiago, *Derecho, Moral, Política*, DOXA-14, 1993.

ROJAS VENEGAS, Beatriz, *Mes y medio y prestaciones, el criterio estandarizado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Tribunales de Conciencia que abusan de su actividad la jurisdicciones*, Lex difusión y análisis, México, UNAM, núm. 188, febrero de 2011.

SERRANO, Enrique, *La teoría aristotélica de la justicia*, Isonomía, núm. 22, México, abril de 2005, disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-02182005000100006](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182005000100006)

SPECTOR, Horacio, *La filosofía de los derechos humanos*, Isonomía, núm.15, México, octubre 2001, México, Instituto Tecnológico Autónomo de México; Fontamara, 2001, disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_serial&pid=1405-0218&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_serial&pid=1405-0218&lng=es&nrm=iso)

TRUEBA URBINA, Alberto Mario, y DÁVALOS, José, *Derecho individual de trabajo*, México, Porrúa, 2003.