



# LA NUEVA JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO:

instituciones jurídicas implementadas

MA CARMEN MACÍAS VÁZQUEZ

SERIE

OPINIONES TÉCNICAS SOBRE TEMAS DE RELEVANCIA NACIONAL

62

# INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

OPINIONES TÉCNICAS SOBRE TEMAS DE RELEVANCIA NACIONAL, núm. 62

Dra. Nuria González Martín

*Coordinadora de la serie*

Lic. Eduardo Daniel Hernández Gaona

*Asistente de la serie*

## COORDINACIÓN EDITORIAL

Lic. Raúl Márquez Romero

*Secretario Técnico*

Mtra. Wendy Vanesa Rocha Cacho

*Jefa del Departamento de Publicaciones*

Cristopher Raúl Martínez Santana

*Cuidado de la edición*

José Antonio Bautista Sánchez

*Formación en computadora*

Edith Aguilar Gálvez

*Diseño de cubierta e interiores*



# LA NUEVA JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO:

instituciones jurídicas implementadas

MA CARMEN MACÍAS VÁZQUEZ

Esta edición y sus características son propiedad de la Universidad  
Nacional Autónoma de México.

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio  
sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.

Primera edición: 15 de febrero de 2023

DR © 2023. Universidad Nacional Autónoma de México

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

Circuito Maestro Mario de la Cueva s/n  
Ciudad de la Investigación en Humanidades  
Ciudad Universitaria, Coyoacán, 04510 Ciudad de México

Hecho en México

ISBN Serie Opiniones Técnicas sobre Temas de Relevancia Nacional: 978-607-30-1256-0

# Contenido

7

Introducción

11

Breve contexto de la implementación de la nueva  
justicia laboral

23

Administración de justicia laboral

27

Centros de conciliación

29

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)

41

Centros de conciliación de los estados y de la Ciudad  
de México

61

Democracia y libertad sindical

77

¿Qué se espera de la nueva justicia laboral?  
¿Cómo medir la eficacia de la nueva justicia laboral?

83

Conclusiones

87

Bibliografía

## Introducción

El 24 de febrero de 2017 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* una reforma de gran trascendencia al artículo 123 de la Constitución, justamente al cumplir cien años. La importancia de esta reforma se enmarca en un nuevo modelo de administración de justicia laboral centrado en la conciliación, ahora obligatoria, y ante los tribunales del trabajo instituidos para tal efecto.

Esta reforma constitucional en materia laboral se inscribe en los tiempos de grandes cambios económicos, políticos y tecnológicos a nivel mundial que influyen de manera decisiva en su implantación. El sistema económico neoliberal vigente en el mundo, del que México no se sustrae, ha orientado y dirigido la vida común, las instituciones y los ordenamientos jurídicos de nuestras sociedades en mayor o menor medida. De ahí que existan voces que relacionan los cambios jurídicos de la materia motivados por intereses económicos que priorizan la producción y su comercialización, dejando de lado las medidas y los mecanismos tuitivos hacia los trabajadores.<sup>1</sup> Desde el campo de la política se dirigen los cambios a los ámbitos jurídicos, donde se aprovechan a las mayorías representativas en los órganos legislativos, sin meditar las consecuencias sobre el bienestar social de la población. Por su parte, la tecnología y las nuevas formas de producción han configurado la ideología y la práctica tradicionales hacia rela-

---

<sup>1</sup> “La doctrina jurídica nacional indica cómo desde hace más de veinte años, la legislación en materia laboral ha sufrido diversas adaptaciones que culminan un proceso que se venía gestando de tiempo atrás, desde el inicio de la implantación del modelo neoliberal en nuestro país”. Cárdenas Gracia, Jaime, *El modelo jurídico del neoliberalismo*, México, Editorial Flores-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016, p. 143.

ciones laborales colaborativas que desplazan el concepto de clases sociales que, aunado a la pasividad o ausencia de un sindicalismo auténticamente representativo, deja a los trabajadores a su suerte frente al empleador.

A la reforma constitucional en materia laboral que comentamos se le asemeja en su contenido, al menos en cierta parte procesal, a la Ley del Trabajo publicada el 4 de enero de 1980,<sup>2</sup> mediante la cual se plantearon disposiciones, en ese entonces, de novedad en el procedimiento laboral. Pero, sin duda, la reforma a la ley laboral de 2019 viene a transformar de manera sustancial el procedimiento en la materia, además de que implementa una nueva forma de resolver los conflictos laborales a través de la creación de los tribunales del trabajo en sustitución de las juntas de conciliación y arbitraje, que originalmente fueron creadas por el Constituyente de 1917.

Recordemos que los dos grandes sectores sociales que irrumpieron como consecuencia de la Revolución de 1910 fueron el campesinado y el movimiento obrero. A los primeros se les otorgó el protocolo jurídico que derivó del artículo 27 y los distintos ordenamientos que derivan de aquél. A los segundos, al movimiento obrero, se les dispuso el artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo. La justicia al agro no sólo incluyó la expedición de ordenamientos jurídicos, sino también la restitución y el reparto de tierras. En lo relativo al sector obrero, la justicia laboral implicó la instauración de un órgano tripartito dedicado a dirimir las controversias obrero-patronales mediante un régimen jurídico que reconoció derechos y prestaciones a los trabajadores y obligaciones al Estado y a los patrones, a partir de mínimos y máximos: salario mínimo, jornada máxima, descanso dominical, vacaciones, prohibición de trabajo para la infancia, entre muchos otros. Surgieron así los derechos sociales que, conjuntamente al de la educación, aportaron al mundo jurídico la base ideológica y normativa de una

---

<sup>2</sup> Buen Lozano, Néstor de, *La reforma del proceso laboral*, México, Porrúa, 1980, pp. 13 y ss. Para ahondar en el estudio del tema, consúltese el *Diario Oficial de la Federación* publicado el 4 de enero de 1980.

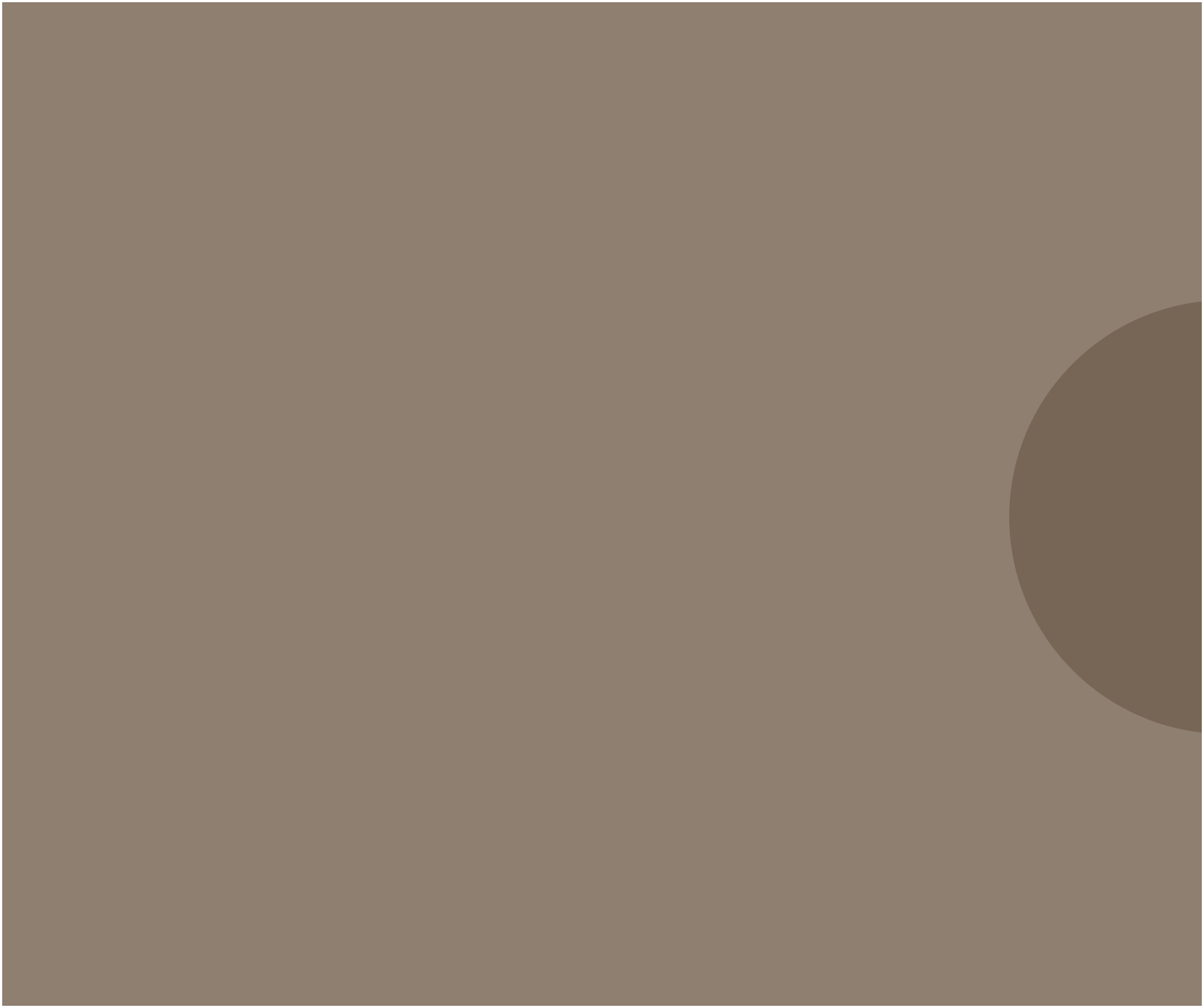


nueva idea y tratamiento del hombre trabajador, en este caso, por el derecho. De ahí que no debemos olvidar que el trabajador como tal, que presta su esfuerzo material y/o intelectual, se considera dentro del concepto y categorización de los sujetos débiles y vulnerables, es decir, la situación del hombre trabajador sigue siendo la misma de siempre; por lo tanto, cualquier adecuación o modernización que se le dé a la ley laboral debe tener como eje rector la condición de desigualdad que caracteriza al hombre que presta sus servicios a otro.

El presente escrito tiene por objeto exponer un punto de vista acerca de la implementación de la reforma constitucional y legal en materia laboral, principalmente en lo referente a los centros de conciliación federal y locales, los registros sindicales y los tribunales laborales, en cuanto a su integración, sus funciones y sus competencias. De igual forma, analiza la figura jurídica de la conciliación, ahora con las reformas, bajo la modalidad de obligatoria. Asimismo, se propone reflexionar acerca de la medición de la eficacia de la nueva justicia laboral, que permita conocer y valorar qué tanto la aplicación de las disposiciones e instrumentos jurídicos expresamente creados para ello contribuyen al avance en el acceso a la justicia laboral.

Agradezco a la Dra. Mónica González Contró, directora del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; al Dr. Mauricio Padrón Innamorato, secretario académico; a la Dra. Nuria González Martín, coordinadora de la Serie Opiniones Técnicas sobre Temas de Relevancia Nacional; al Lic. Raúl Márquez Romero, secretario técnico, y a los compañeros de publicaciones, principalmente a la Mtra. Wendy Rocha, por la oportunidad que me brindan de participar en tan importante proyecto editorial.

Asimismo, quiero expresar mi agradecimiento muy sincero al Dr. Sergio Alberto Salgado Román por su gran apoyo en la revisión de este escrito, así como por sus valiosos y enriquecedores comentarios al mismo.



## Breve contexto de la implementación de la nueva justicia laboral

El derecho del trabajo es una materia en constante revisión, cambio y adecuación. Las relaciones laborales se encuentran en permanente tensión; los avances tecnológicos, cada vez más breves y disruptivos, replantean las reglas sobre las cuales se regula el trabajo. El intercambio comercial orilla a los países a convenir pautas sobre libre comercio y, con ello, nuevos mercados y centros de desarrollo. Apenas en 2012 se efectuaron reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, que no llegaron a plasmarse en una reforma constitucional.

Dentro de las modificaciones que se llevaron a cabo hace una década, se recogen, entre otras, el principio de trabajo “digno” y “decente”, la incorporación de los términos de “hostigamiento” y “acoso sexual”, una regulación sobre el régimen de “subcontratación”, nuevas modalidades de contratación (contratos con periodos de prueba, contratos de capacitación inicial, contratos de temporada o discontinuos), nuevas causales de rescisión de la relación del trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Además, se modificó la forma de entregar el aviso de rescisión de la relación laboral, se limitó a doce meses el pago de salarios caídos, se previó el salario por hora, se reguló la licencia de paternidad, se reglamentó el “teletrabajo” o trabajo a distancia, entre otras. En el aspecto procesal se publicó un nuevo Reglamento Interior y nuevos criterios para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por décadas, la resolución de conflictos laborales pasó por la competencia de las juntas de conciliación y arbitraje. La fracción XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional determinó que, por regla general, los conflictos obrero-patronales serían competencia de las autoridades de las entidades federativas, esto es, las juntas de conciliación y arbitraje locales. Como excepción, la propia fracción prescribía que ciertas ramas industriales, servicios y empresas eran competencia de las juntas federales de conciliación y arbitraje, de acuerdo con la determinación territorial que para tal efecto se dispusiera.

La administración de justicia desde las juntas de conciliación y arbitraje fue duramente cuestionada por el foro jurídico y por los propios destinatarios de las mismas: los trabajadores y los patrones. Una de las más constantes quejas expresadas se refirió a la corrupción al interior de las juntas de conciliación, a la cual están afectos tanto servidores públicos como abogados y defensores. En 2015, y a petición del presidente de la República, se llevaron a cabo los “Diálogos por la justicia cotidiana”, donde comparecieron múltiples instituciones académicas, organizaciones sociales, entidades universitarias, el Consejo de la Judicatura Federal, el Senado de la República, la Cámara de Diputados, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, entre muchas otras. Estos diálogos se agotaron en nueve mesas de trabajo.

En particular, la mesa 2, denominada “Justicia laboral”, realizó un diagnóstico sobre el sistema de impartición de justicia en materia laboral. Ésta se dividió en dos segmentos: el primero fue relativo a lo imputable a los “tribunales de trabajo” y el segundo fue referente a los justiciables. Con relación al primer caso, se señaló:

Respecto a los problemas que se identifican al interior de los tribunales de trabajo, se pueden mencionar: desaprovechamiento de la conciliación; falta de modernización y agilización de procedimientos mediante el uso adecuado de tecnologías de información; la falta de implementación del juicio en línea; carencia de un órgano de inspección del funcionamiento de las juntas; la falta de obligatoriedad a la adopción de criterios por reiteración; la deficiencia en la implementación del servicio

profesional de carrera; limitación y cuestionamiento a la independencia de las juntas, sobre todo en el ámbito local; insuficiencia de mecanismos que promuevan el convenio fuera de juicio; dificultad en la ejecución de los laudos; retraso en la práctica de notificaciones y exhortos; ausencia de un esquema de organización que permita concentrar los recursos humanos y materiales con que se cuenta en las áreas más problemáticas o que demandan mayor atención; insuficiencia administrativa, prácticas de corrupción, entre otros problemas.<sup>3</sup>

En cuanto al tema de los justiciables, se identificaron prácticas desleales de uso de la justicia laboral: la utilización inadecuada de la conciliación, casos de abandono de empleo para simular despidos, despidos injustificados que encubren renunciadas, ofertas de reinstalación laboral para ocultar despidos injustificados, la falsedad con la que se conducen las partes, la industria del laudo o el abuso de despachos que hacen del litigio una industria, el abuso de la prueba pericial, la extorsión o simulación de emplazamientos a huelga, entre muchas más.

El estado de cosas determinó causas más profundas y arraigadas en el derecho laboral, como vicios en las disputas de titularidad del contrato colectivo del trabajo, contratos de protección, dificultades en la ejecución de los laudos, criterios distintos entre las juntas y las salas, desigualdad de género y un régimen legal obsoleto, anquilosado y violatorio de derechos.

Actualmente, nos encontramos frente a un nuevo paradigma laboral, cuyos derroteros son la creación de instituciones, el cierre de las juntas de conciliación y arbitraje, la aplicación de la conciliación como instancia previa y obligatoria, modificaciones al amparo, entre otros cambios, que en su conjunto han sido denominados como la implementación de la reforma laboral.

---

<sup>3</sup> *Diálogos por la justicia cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones*, p. 35, disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di\\_logos\\_Justicia\\_Cotidiana.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf).

Como antecedentes inmediatos de este nuevo marco legal laboral, tenemos cuatro acontecimientos que explican y contextualizan el nuevo régimen jurídico aplicable en la solución de conflictos obrero-patronales.

*Reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación del 24 de febrero de 2017*

El artículo 123 constitucional ha tenido múltiples reformas, acordes a los objetivos perseguidos por los regímenes políticos en el poder. No pasa inadvertido señalar que la Constitución es historia legislada, esto es, la narrativa normada de relaciones de poder. Sin embargo, la reforma publicada en 2017 implicó grandes y trascendentales cambios en el papel del Estado mexicano en la resolución de los conflictos obrero-patronales.

Como antecedente del nuevo modelo de justicia laboral, el 28 de abril de 2016, el entonces presidente Enrique Peña Nieto envió al Congreso de la Unión la “Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de justicia laboral”.

Los ejes sobre los cuales giró la iniciativa de reforma fueron tres:

- 1) La desaparición de las juntas federales y locales de conciliación y arbitraje y su sustitución por los órganos del Poder Judicial federal y de los poderes judiciales locales, en su ámbito competencial.
- 2) Replanteamiento de la función conciliatoria como instancia prejudicial, que estaría a cargo de centros especializados con personalidad jurídica y patrimonio propios y con la autonomía necesaria para cumplir sus funciones.

- 3) Revisión y, en su caso, creación de un organismo descentralizado para atender el registro de los contratos colectivos y de las organizaciones sindicales.

En la exposición de motivos de esa iniciativa, el Ejecutivo Federal indicó el diagnóstico que presentaba el modelo de impartición de justicia laboral:

El incremento de la rotación laboral frente a la mayor volatilidad de los empleos y la flexibilización de formas de contratación y despido, han provocado a partir de la década de los ochenta, el aumento significativo de los conflictos individuales. En dos décadas, de 1995 a 2015 se incorporaron a la población económicamente activa del país, más de 18 millones de mexicanos, periodo en el que los conflictos individuales aumentaron 132%, al pasar de 125,510 en diciembre de 1994 a 291,548 en diciembre de 2015.<sup>4</sup>

El Senado de la República, como cámara de origen, y previa discusión, aprobó tal iniciativa por 99 votos a favor, cero en contra y cero abstenciones, el 13 de octubre de 2016, ordenándose la remisión a la Cámara de Diputados para su revisión legislativa.

El 4 de noviembre de 2016, la Cámara de Diputados aprobó en lo general y en lo particular por 379 votos a favor, dos en contra y diecinueve abstenciones el dictamen con proyecto de decreto de reforma constitucional. En seguimiento al procedimiento constitucional señalado en el artículo 135, se turnó a las legislaturas de los estados para obtener el voto de la mayoría, es decir, cuando menos diecisiete congresos locales.

En razón de lo anterior, el 7 de febrero de 2017, en la Cámara de Diputados se realizó el cómputo de diecisiete votos aprobatorios de los congresos de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Chiapas, Chihuahua, Hidalgo, Jalisco, México, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Tlaxcala y Zacatecas.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Disponible en: [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/docleg/63/231\\_DOF\\_24feb17.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/docleg/63/231_DOF_24feb17.pdf).

<sup>5</sup> *Idem*.

Agotado el proceso legislativo y obtenido el voto favorable del Congreso de la Unión y de las legislaturas estatales, el 24 de febrero de 2017 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* la reforma constitucional en materia de justicia laboral.

Con esta reforma constitucional se modificaron el inciso *d* de la fracción V del artículo 107; las fracciones XVIII, XIX, XX, XXI y el inciso *b* de la fracción XXVII del artículo 123; además, se adicionaron la fracción XXII Bis y el inciso *c* a la fracción XXXI del apartado A del artículo 123, y se derogó el último párrafo de la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En principio, el Constituyente Permanente determinó la creación de juzgados y tribunales laborales, tanto en el orden federal como en las entidades federativas. Con ello, se previene una transición de los asuntos que conocen las juntas de conciliación y arbitraje, y eventualmente se da la desaparición de éstas.

De igual manera, se otorga un papel preponderante a la conciliación como instancia previa y requisito de procedibilidad a los juicios laborales, y con ello se ordena la creación de centros de conciliación, tanto federal como locales. En el mismo orden de ideas, uno de los objetivos planteados por la reforma es la garantía de la libertad sindical y la negociación colectiva. Por último, se establece la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), que será un órgano descentralizado de la administración pública federal facultado para llevar el registro de sindicatos y contratos colectivos a nivel nacional.

Dentro de las notas distintivas del nuevo modelo de justicia laboral, encontramos a las siguientes:

- 1) Se realizó la instauración de una conciliación obligatoria y prejudicial, a través de la cual las partes en conflicto buscarán resolver sus diferencias antes de acudir al órgano jurisdiccional. Este replanteamiento implicó la creación de centros de conciliación.



- 2) Se generó una transición de las juntas de conciliación y arbitraje hacia los nuevos juzgados y tribunales del Poder Judicial de la Federación, así como aquellos que sean instaurados por las entidades federativas, en el ámbito de sus competencias.
- 3) Por último, la reforma previene una protección a la libertad y democracia sindical y de contratación colectiva, para lo cual se reconocen principios como el voto libre y secreto de los trabajadores para la elección de las dirigencias sindicales, la firma de contratos iniciales, la ratificación de acuerdos negociados, entre otros.

### *Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*

El 23 de noviembre de 2018, México depositó el instrumento de ratificación del “Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98)” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con lo cual se completó la ratificación de los ocho convenios fundamentales de esta organización de Naciones Unidas especializada en el ámbito laboral.<sup>6</sup>

Dentro de los objetivos que persigue este Convenio, se encuentra la búsqueda para garantizar negociaciones colectivas plenas y significativas, la libertad sindical y una protección contra la discriminación antisindicalista.

Además, la adopción del Convenio deriva en obligaciones efectivas para que el país asegure la libertad sindical y realice actos plenos de prohibición para que se condicionen a los trabajadores a afiliarse a determinado sindicato o dejar de pertenecer al mismo, así como la prohibición expresa de despido de trabajadores por afiliación sindical o participación en actividades de protección al gremio.

<sup>6</sup> Disponible en: [https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/collective-bargaining/WCMS\\_651072/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/collective-bargaining/WCMS_651072/lang-es/index.htm).

En este sentido, en términos del artículo 133 de nuestra Constitución, los tratados internacionales celebrados por el presidente de la República y aprobados por el Senado se convierten en ley suprema de toda la Unión, por lo cual el Estado mexicano se compromete en su ámbito interno a la aplicación y observancia de esas obligaciones desde los tres poderes (Legislativo, Ejecutivo y Judicial), así como en los distintos órdenes de gobierno. El nuevo modelo de justicia laboral recoge diversos planteamientos derivados de ese Convenio.

### *Firma del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)*

El 30 de noviembre de 2018, en Argentina, en el marco de la Cumbre de Líderes del G20, México, Estados Unidos y Canadá, a través de sus presidentes y primer ministro, respectivamente, firmaron el acuerdo con el cual se revisó y actualizó el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). En lo concerniente al ámbito laboral, los países se comprometieron a establecer condiciones de libertad de asociación y reconocimiento pleno y efectivo al derecho a la negociación colectiva.

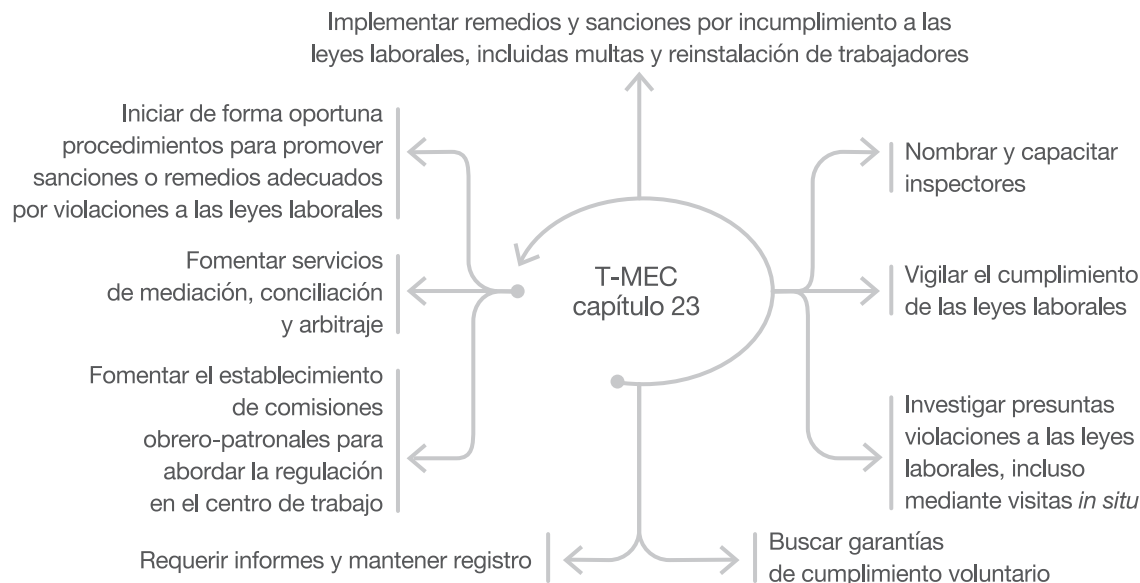
Con el TLCAN, las obligaciones en la materia laboral se establecieron en un acuerdo complementario; en cambio, con el actual T-MEC se dispuso un apartado específico dentro del mismo Tratado (el capítulo 23), con el cual se elevó a rango primario los compromisos de los países firmantes en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores. El artículo 23.3 “Derechos laborales” previene específicamente lo siguiente:

#### Artículo 23.3. Derechos Laborales.

1. Cada Parte adoptará y mantendrá en sus leyes y regulaciones, y en las prácticas que deriven de éstas, los siguientes derechos, tal y como se establecen en la Declaración de la OIT sobre Derechos en el Trabajo:

(a) libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Para lograr los objetivos del Tratado, las partes asumieron los siguientes compromisos:



Como dato complementario, se señala que el T-MEC incorporó una disposición no prevista en el anterior tratado, que se denominó “Mecanismo laboral de respuesta rápida en instalaciones específicas”. A través de este procedimiento se busca proteger la libertad sindical; no obstante, lo relevante es que Estados Unidos puede aplicar medidas a las fábricas y empresas mexicanas si éstas incumplen las leyes sobre libre asociación y negociación colectiva.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Para conocer el procedimiento se sugiere revisar el siguiente documento: Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Secretaría de Economía, *T-MEC y su mecanismo laboral de respuesta rápida: una guía de acción para México*, México, enero de 2021, disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/731283/T-MEC\\_Y\\_SU\\_MECANISMO\\_LABORAL\\_5\\_DE\\_ENERO\\_V2\\_\\_1\\_.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/731283/T-MEC_Y_SU_MECANISMO_LABORAL_5_DE_ENERO_V2__1_.pdf).

## *Reformas a las leyes secundarias*

La reforma constitucional publicada el 24 de febrero de 2017 y que se comentó líneas precedentes ordenó en su artículo segundo transitorio que el Congreso de la Unión y las legislaturas locales, en sus ámbitos competenciales, contarían con un año para realizar las adecuaciones legislativas necesarias para dar cumplimiento al decreto promulgatorio de la reforma. Sin embargo, el Congreso de la Unión incumplió por más de un año a la fecha en que debió aprobar las modificaciones y, en su caso, emitir las nuevas normas jurídicas.

Así, finalmente, el 1o. de mayo de 2019 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva”. Esas reformas obedecieron a la obligación del Estado mexicano de alinear y adecuar el marco legal a la reforma constitucional y a los tratados internacionales señalados con antelación (el Convenio 98 de la OIT y el T-MEC) respecto al establecimiento de reglas democráticas para consulta de los trabajadores, mediante el voto libre, secreto y directo para la elección de dirigencias sindicales y contratación colectiva.

Con estas reformas a la Ley Federal del Trabajo se crearon las bases para la instauración del CFCRL, así como los de las entidades federativas en lo relativo al registro del “contrato colectivo inicial” y de convenios de revisión, entre otros. El Congreso de la Unión estableció mecanismos para la democracia sindical y para cumplir con los procesos de selección de representantes sindicales.

Uno de los puntos más destacados de las reformas fue la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje. Paralelo a ello, se adecuó en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación competencia para que los jueces de distrito en materia de trabajo conozcan

de las diferencias o conflictos de la materia laboral, en los términos de la fracción XX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como para los tribunales colegiados de circuito que conocerán en amparo directo contra sentencias definitivas, laudos o resoluciones dictadas por juntas o tribunales federales o locales en materia del trabajo.

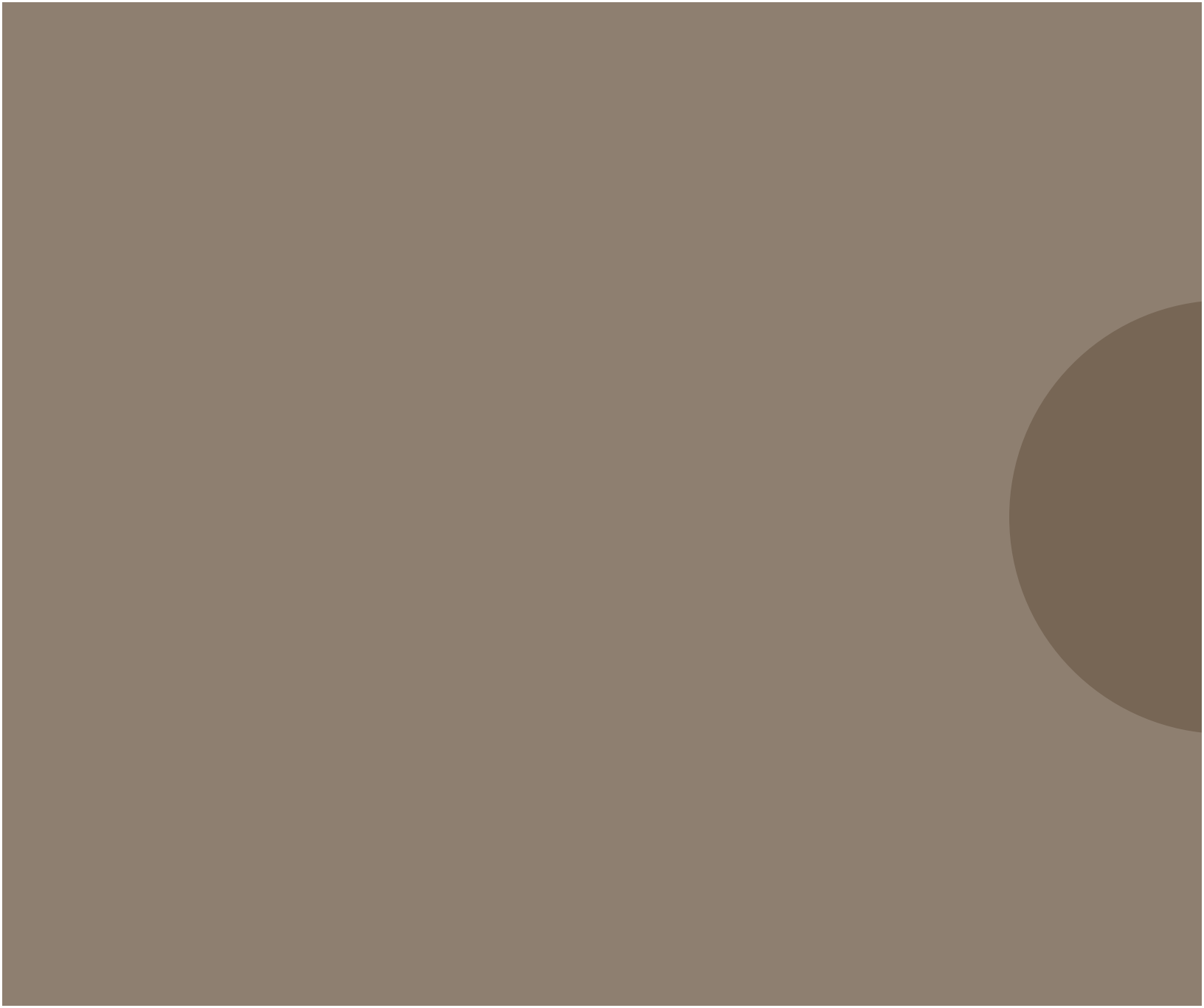
Con respecto al Consejo de la Judicatura Federal, se adicionó el artículo 102 Ter y subsecuentes, donde se señaló que la Unidad de Peritos Judiciales, como órgano de naturaleza técnica, tiene por objeto auxiliar a los tribunales en materia laboral.

Para asegurar el derecho a la defensa en materia laboral, mediante orientación, asesoría y representación jurídica se ampliaron los servicios que brinda la Defensoría Pública Federal para hacerlos extensivos a la materia laboral.

Es de señalarse que las reformas a la legislación laboral alcanzaron otros temas variados, como renunciaciones, régimen de trabajadores del hogar, prohibiciones a los patrones, derechos de trabajadores, entre muchos más; sin embargo, por lo amplio de las mismas y por el objeto de este trabajo, nos centraremos en lo relativo a la justicia laboral.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> *Diario Oficial de la Federación*, 1o. de mayo de 2019, disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0).



## Administración de justicia laboral

Como se observó en líneas precedentes, la reforma laboral que se encuentra en implementación en nuestro país en estos momentos se centra principalmente en la transición de órganos impartidores de justicia: la conclusión de los trabajos de las juntas de conciliación y arbitraje locales y federales, y la sustitución por jueces y magistrados pertenecientes a los poderes judiciales federal y del orden común.

La implementación no sólo implica un cambio de adscripción del Poder Ejecutivo al Judicial de los órganos impartidores de justicia laboral, sino también consiste en el abandono del modelo tripartito de integración de las juntas de conciliación, con la presencia de la parte trabajadora, la patronal y una presidencia representante del Estado.

El nuevo esquema, a partir del cual los órganos impartidores de justicia laboral estarán dentro de la rama judicial, conlleva la sujeción de esos juzgados y tribunales a los principios, la estructura, el funcionamiento, el régimen disciplinario y el sistema de ingreso, promoción, ascenso, cambio de adscripción y remoción vigente dentro de los poderes judiciales, tanto federal como locales. Asimismo, implica un régimen de ingreso de acuerdo con concursos, procesos de evaluación de desempeño y, sobre todo, mecanismos efectivos de orden disciplinario, como lo es el Consejo de la Judicatura, tanto el federal como los de los estados y la Ciudad de México.

En esencia, la transición de las juntas de conciliación —y, por tanto, el abandono de la jurisdicción por atribución de los poderes ejecutivos— hacia el Poder Judicial tiene objetivos

medibles y controlables bajo un mecanismo de evaluación, seguimiento y control, como lo son la profesionalización de las personas juzgadoras, la despolitización de los nombramientos de los presidentes de juntas, la tensión constante sujeta a influencias de carácter económico-políticas que se han verificado históricamente en las juntas de conciliación, así como una pretensión más de carácter ideal que efectivamente real sobre el abatimiento de corrupción por los servidores públicos.

En el orden federal se han verificado exámenes de oposición para elegir a jueces y juezas de distrito, así como magistrados y magistradas que serán titulares de los órganos jurisdiccionales competentes en materia laboral, con lo cual se cerró aquel escenario que algunos críticos de la reforma señalaban que los presidentes de juntas pasarían, en el nuevo modelo, como jueces y magistrados. Como ejemplo se cita que el 3 de noviembre de 2020 se publicó la lista de personas vencedoras en el Primer Concurso Abierto de Oposición para la Designación de Jueces de Distrito Especializados en Materia del Trabajo, emitido por el Consejo de la Judicatura Federal, de donde resultaron elegidas como juezas 23 mujeres y como jueces 22 hombres.<sup>9</sup>

Como dato de contexto, se apunta que el 7 de junio de 2021, en acatamiento a la reforma constitucional en materia del Poder Judicial de la Federación, se publicó un nuevo ordenamiento intitulado Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación, cuyo objeto, según lo previene su artículo 1o., es “establecer las bases para el desarrollo de la Carrera Judicial de las personas servidoras públicas de carácter jurisdiccional del Poder Judicial de la Federación”.

En esta Ley ya se dispone lo relativo a la promoción y ascenso en la carrera judicial, lo que incluye a los juzgados laborales:

<sup>9</sup> Disponible en: <https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/concursos/2020/Juez%20de%20Distrito/Lista%20de%20vencedores%20Juez.pdf>.



Artículo 21. Promoción en la Carrera Judicial. La promoción a las categorías de Actuaría o Actuario; Secretaría o Secretario de Juzgado o Asistente de constancias y registro de Jueza o Juez de control o Juez o Jueza de enjuiciamiento; Secretaría o Secretario de Tribunal o Asistente de constancias y registro de tribunal de alzada; Secretaría o Secretario instructor, de constancias, de audiencias, de acuerdos, de diligencias y de instrucción de los juzgados laborales; y Magistrada o Magistrado se hará a través de concursos internos de oposición.

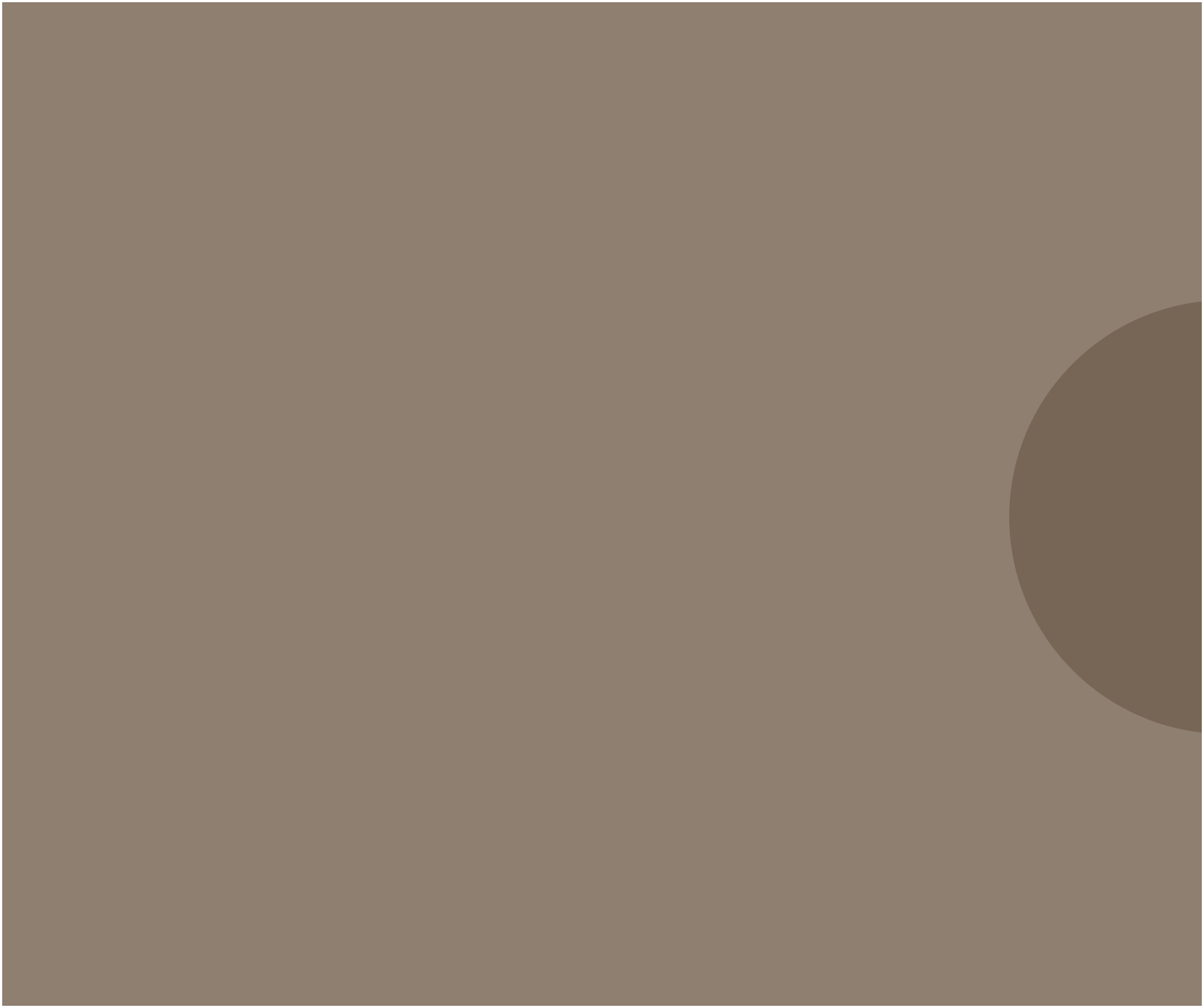
Los concursos de oposición para ocupar el cargo de Jueza o Juez de Distrito podrán ser internos o abiertos en los términos de esta Ley y de los acuerdos generales que al efecto expida el Consejo.<sup>10</sup>

Este nuevo modelo de impartición de justicia por órganos jurisdiccionales dependientes de los poderes judiciales busca, entonces, profesionalizar la carrera judicial, establecer un sistema meritocrático de ascenso y permanencia, y restar intervención e injerencia de los presidentes de la República y gobernadores en la impartición de justicia laboral, a través de las facultades de nombramiento y remoción vigentes en las juntas de conciliación y arbitraje.

### *Instituciones jurídicas de la nueva justicia laboral*

Para dar cumplimiento a los postulados de la reforma laboral, desde el ámbito constitucional se ordenó la creación de nuevas instituciones para atender el servicio público de la conciliación y el registro sindical, así como la administración de la justicia laboral. En este sentido, las reformas publicadas el 1o. de mayo de 2019 precisaron los alcances y regularon los ámbitos competenciales para la Federación y las entidades federativas. En principio, uno de los cambios más trascendentales es el establecimiento de la conciliación, previa, prejudicial y realizada por organismos descentralizados con personal especializado.

<sup>10</sup> Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LCJPJF.pdf>.



## Centros de conciliación

El artículo 123, fracción XXI, párrafo segundo reformado establece como requisito previo a agotar la vía jurisdiccional que los trabajadores y los patrones deben acudir a la instancia conciliatoria. Así lo previene expresamente la Constitución:

Artículo 123...

XX...

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

De esta forma, la Constitución ordena que el servicio público de conciliación sea prestado por los órdenes de gobierno: local y federal. En ambos casos, los centros de conciliación serán especializados y tendrán la naturaleza jurídica de los organismos descentraliza-

dos, es decir, personalidad jurídica y patrimonio propios; además, gozarán de plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. La regulación sobre creación y funcionamiento se reserva para las legislaturas locales mediante leyes y ordenamientos de su competencia territorial.

## Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)

En el orden federal, la creación del CFCRL se dispone en el artículo 123, apartado A, fracción XX, párrafo cuarto. Su competencia y su funcionamiento se determinan, por una parte, en la Ley Federal del Trabajo, en su capítulo IX Bis “Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral”, que contempla de los artículos 590-A al 590-D su ámbito competencial, sus atribuciones y su estructura interna. Asimismo, el 6 de enero de 2020 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, cuyo objeto es regular su organización y su funcionamiento.

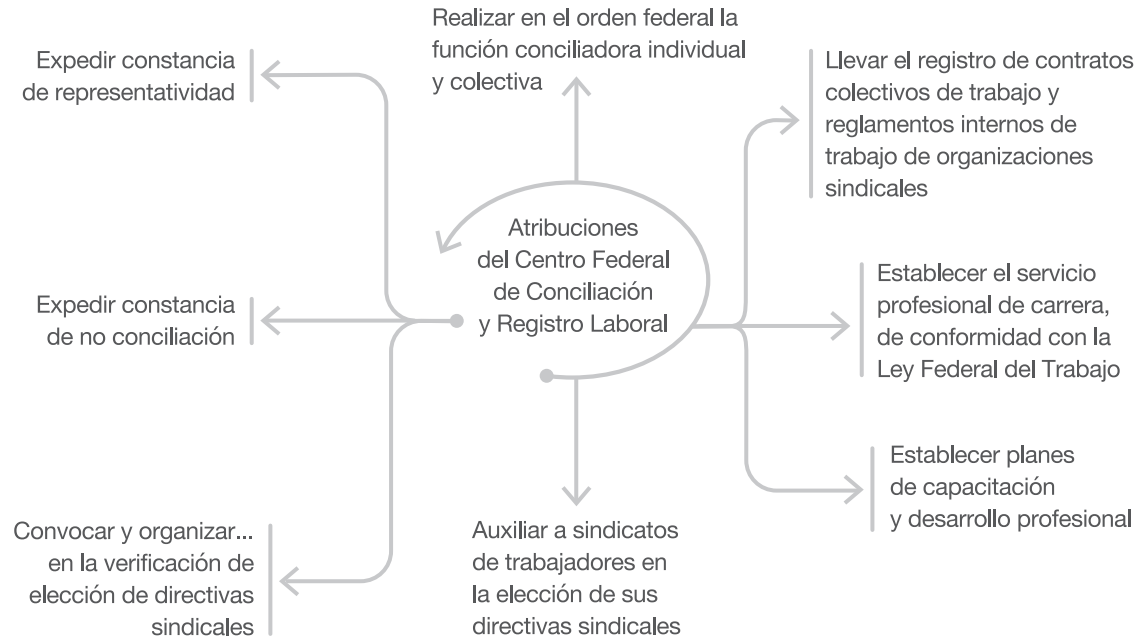
Su naturaleza jurídica le coloca dentro de la administración pública paraestatal, de conformidad con el artículo 90 constitucional, que divide a la administración pública federal en centralizada y paraestatal.

El CFCRL es un organismo público descentralizado de la administración pública federal,<sup>11</sup> sectorizado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al cual se le atribuyen funciones de conciliación tendientes a sustanciar controversias que se susciten entre los trabajadores y sus patronos; estos asuntos pueden versar sobre conflictos de naturaleza individual y/o colectiva.

---

<sup>11</sup> El artículo 1o. de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral dispone: “El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, y con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión”.

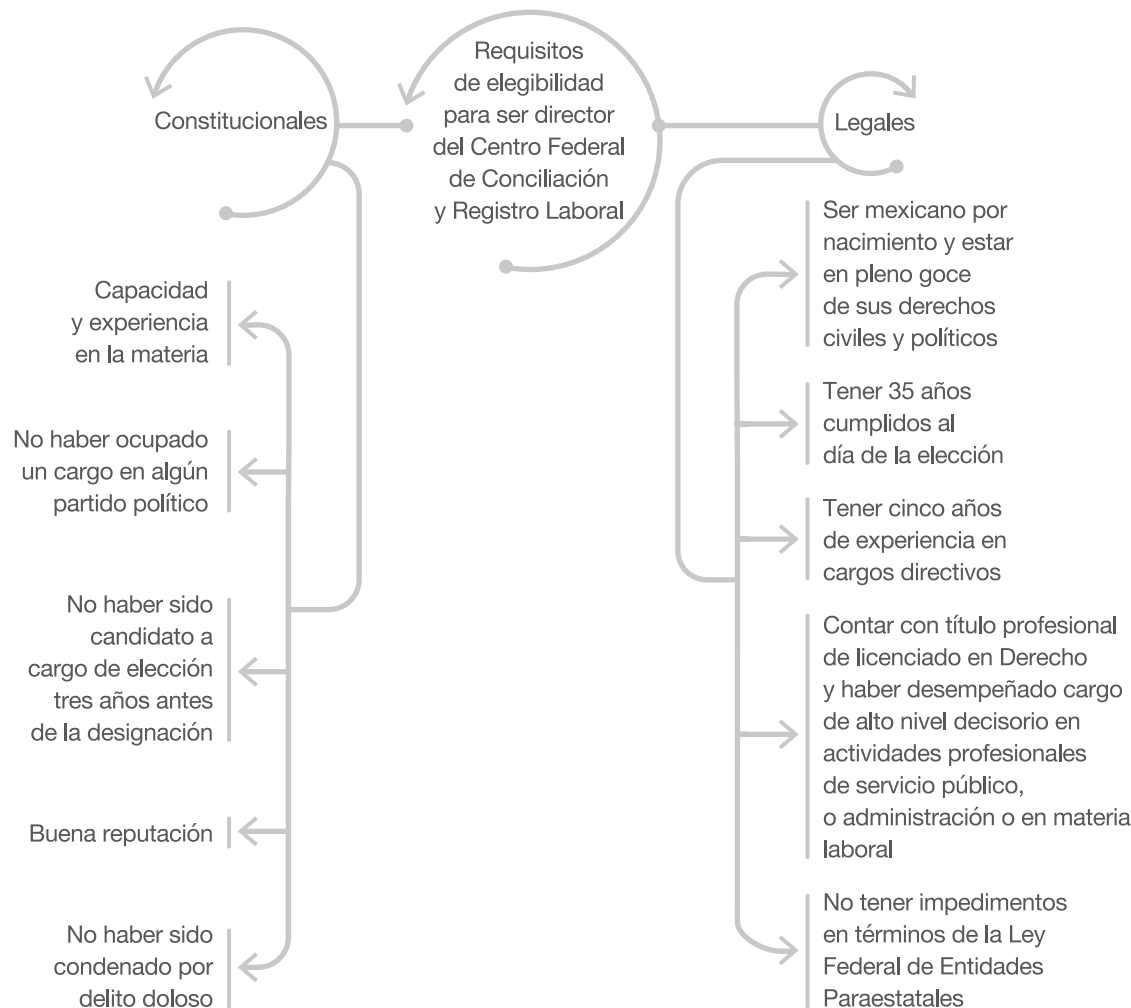
La creación del Centro tiene por objeto sustanciar la función conciliadora en el ámbito federal; en el orden nacional, se busca llevar el registro de los sindicatos, los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.



El párrafo sexto de la fracción XX del artículo 123, apartado A, indica que la designación de la persona titular del CFCRL deriva de un acto de colaboración entre poderes; así, el Ejecutivo Federal propone la terna al Senado de la República, ante quien comparecen los aspirantes y quien designa al director general mediante votación calificada de las dos terceras partes de los miembros presentes, lo que asegura una participación colegiada dentro de la cámara alta y obliga al consenso entre las fracciones parlamentarias. En caso de no

resolverse la designación dentro de los treinta días siguientes a la postulación de la terna, la designación la realizará el presidente de la República. Si el Senado rechaza la primera terna, el Ejecutivo Federal someterá una nueva; de ser igualmente rechazada, será electa la persona que señale el jefe del Ejecutivo.

Los requisitos de elegibilidad se encuentran señalados en el párrafo octavo de la citada fracción XX del numeral constitucional en comento, así como en el artículo 21 de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. El perfil descrito en el texto de la carta magna exige lo siguiente: capacidad y experiencia en las materias de competencia del Centro, no haber ocupado un cargo en partidos políticos, no haber sido candidato a cargo de elección en los tres años previos a la designación, gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito doloso. Por lo que hace a la ley reglamentaria, además se deben cubrir los siguientes requisitos: ser mexicano o mexicana de nacimiento con pleno goce de sus derechos civiles y políticos; tener la edad mínima de treinta años al momento de la designación y contar con una experiencia de cinco años en cargos directivos; ser licenciado en Derecho y haber desempeñado cargos relacionados en materia laboral, y no contar con los impedimentos señalados en las fracciones II, III, IV y V del artículo 19 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales.





Al respecto, es importante comentar que los requisitos de elegibilidad señalados en el artículo 21 de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, por lo que se refieren a la nacionalidad mexicana por nacimiento y el criterio etario de 35 años, resultan, por lo menos, polémicos, en razón de que se tratan de verdaderas restricciones al derecho humano de igualdad y no discriminación, reconocido en el artículo 1o. de la Constitución, y además está prohibida la discriminación, de acuerdo con el párrafo quinto del mismo numeral constitucional. Es decir, las restricciones a derechos humanos sólo pueden estar previstas en la propia Constitución y no en ordenamientos distintos, como pueden ser tratados internacionales o, en este caso, una ley reglamentaria, tal y como lo ordena el primer párrafo del artículo 1o. constitucional.

A mayor abundamiento, la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado sobre el particular, en cuanto a que la restricción constitucional relativa a que sólo mexicanos por nacimiento puedan ocupar ciertos cargos públicos no es absoluta, sino que obedece a consideraciones estratégicas previstas por el Constituyente:

En efecto, este Tribunal Constitucional en diversos precedentes ha sustentado que la reserva consistente en ser mexicano por nacimiento para ocupar determinados cargos públicos no es irrestricta, pues encuentra su límite, como acontece en el caso, en que los cargos y funciones correspondientes sean estratégicos y prioritarios (vinculados directamente con la protección de la soberanía y la seguridad nacional); de lo contrario, podría considerarse una distinción discriminatoria para el acceso a esos empleos públicos a los mexicanos por naturalización y, por tanto, violatoria del principio de igualdad y no discriminación, previsto en los artículos 1o., párrafo quinto, 32 y 133 de la Constitución Federal.

40. Lo anterior obliga traer a contexto el contenido del artículo 1o. de la Constitución Federal, que consagra los derechos de igualdad y de no discriminación, a partir de sus reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación de catorce de agosto de dos mil uno y diez de junio de dos mil once...

42. En ese sentido, se desprende que en el ámbito legislativo existe una prohibición constitucional de que, en el desarrollo de su labor, emitan normas discriminatorias, con lo cual se pretende extender los derechos implícitos en el principio de igualdad y no discriminación, al ámbito de las acciones legislativas, ya que, por su naturaleza, pueden llegar a incidir significativamente en los derechos de las personas; dicha limitante se traduce en la prohibición de legislar o diferenciar indebidamente respecto de las categorías enumeradas en el artículo 1o. constitucional, por lo que, en el desarrollo de su función, deben ser especialmente cuidadosos, evitando establecer distinciones que sitúen en franca desventaja a un grupo de individuos respecto de otro, o bien, que menoscaben los derechos otorgados por la Constitución a los gobernados; reiterando que ello es salvo que esa diferenciación constituya una acción positiva que tenga por objeto compensar la situación desventajosa en la que históricamente se han encontrado ciertos grupos.<sup>12</sup>

De lo transcrito se advierte que el tribunal constitucional mexicano ha sido escrupuloso en revisar la aplicación de restricciones constitucionales por parte de los órganos legislativos, en lo relativo a requisitos de elegibilidad para cargos públicos, en específico cuando éstos resultan verdaderas limitaciones a derechos humanos de igualdad y no discriminación, como son las categorías sospechosas de origen nacional. En razón de ello, el requisito señalado en el artículo 21 de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de ser mexicano por nacimiento, requisito que no se encuentra señalado en la propia Constitución, deviene una restricción a un derecho humano realizada por el Congreso de la Unión, que carece de competencia para ello, pues sólo el Constituyente Permanente puede realizarlo, máxime que las funciones del director general del Centro Federal señalado no son estratégicas para la seguridad nacional, la defensa exterior, la seguridad interior, el mantenimiento de la soberanía o la estabilidad y permanencia del Estado mexicano. Por todo lo anterior, se deja constancia

<sup>12</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, Acción de inconstitucionalidad 59/2018 (sentencia), *Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, 23 de abril de 2021, disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/DetalleGeneralScroll.aspx?ID=29753&Clase=DetalleSemanaoEjecutoriaBL>.

de que estamos ante la posible presencia de una norma inconstitucional que puede ser impugnada en el futuro.

En otro orden de ideas, el o la directora contará con facultades para la celebración de actos y otorgará toda clase de documentos inherentes al objeto del organismo; estará dotado de representación legal y podrá ejercer facultades de dominio, administración, pleitos y cobranzas, y, en este sentido, tendrá las limitaciones de ley y del estatuto orgánico; podrá otorgar, sustituir o revocar poderes generales y especiales en el ámbito de su competencia, donde los primeros surtirán efectos frente a terceros siempre que hayan sido inscritos en el Registro Público de la Propiedad y de Comercio en cada entidad federativa y la Ciudad de México; además de la previa autorización de la Junta de Gobierno, podrá instalar y/o reubicar las representaciones territoriales u oficinas estatales para el buen desempeño de las funciones del Centro; podrá definir las políticas de instrumentación de los sistemas de control necesarios; tendrá la facultad de corregir las deficiencias que se detectaren, esto en relación con la ley orgánica, y, por último, contará con las funciones que deriven de la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones aplicables.

Por otro lado, la Junta de Gobierno estará conformada por el o la titular de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, como miembro propietario o su suplente, fungiendo como presidente de la mencionada Junta; el o la titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, como miembro propietario o su suplente; el o la titular del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, como miembro propietario o su suplente; el o la presidenta del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, como miembro propietario o su suplente, y el o la presidenta del Instituto Nacional Electoral, como miembro propietario o su suplente.

Las sesiones serán válidas con la asistencia de por lo menos la mitad más uno, aunado a que necesariamente deberá de comparecer el representante de la Secretaría del

Trabajo y Previsión Social, quien tendrá voto de calidad cuando las decisiones de la Junta de Gobierno al momento de la votación queden en empate; por lógica, se decidirá por la mayoría de los votos de los asistentes. Para el cumplimiento de sus obligaciones, la Junta de Gobierno se reunirá en periodos establecidos en su estatuto orgánico, sin que las reuniones sean inferiores a cuatro veces al año.

La Junta de Gobierno tendrá atribuciones que se reputan como indelegables, a saber: establecer políticas generales; definir las prioridades del organismo en cuanto a la prestación de los servicios públicos en términos de ley respecto a la productividad, las finanzas, la investigación, el desarrollo tecnológico y la administración en general del mismo; aprobar programas financieros y presupuestos, con excepción del Presupuesto de Egresos Anual de la Federación, así como modificaciones de ley; expedir normas o bases generales, de las que el director general podrá disponer de los activos fijos que no correspondan a la operaciones propias del organismo; aprobar anualmente los estados financieros y autorizar la publicación de aquéllos con la anuencia de los comisarios y el dictamen de auditores externos, entre otras. Cabe señalar que una función de la Junta de Gobierno que estriba de importancia es la de aprobar la estructura básica de la organización y modificaciones procedentes, que, en todo caso, podrá acreditar el estatuto orgánico; en estos estatutos se contempla la instalación y el funcionamiento de las delegaciones del CFCRL a nivel estatal, con excepción de la Ciudad de México, entendiendo que será en ésta el establecimiento de la matriz.

Por otro lado, el Centro deberá de contar con personal suficiente y adecuado para llevar a cabo las funciones previstas. Así, el organismo contará con una Oficina Especializada de Asesoría, en la cual las o los trabajadores podrán asistir en cuanto surja el conflicto laboral, y en ella se les asistirá para realizar la conciliación mencionada. Otras atribuciones de la Junta de Gobierno son nombrar y remover, a propuesta del director general, servidores públicos con jerarquías administrativas inferiores a la de aquél y, además, aprobar la fijación de sueldo y prestaciones conforme a la ley; nombrar y remover, a propuesta del presidente, y entre per-

sonas ajenas a la entidad, al secretario y, a propuesta del director general, al prosecretario de la Junta Directiva; analizar y aprobar los informes periódicos que rinda el director general con la intervención correspondiente de los comisarios, y las demás facultades que le otorga la ley.

El Centro de Conciliación se rige por los órganos de gobierno y administración, a saber: el Consejo Directivo, el cual es el máximo órgano de gobierno y responsable de la programación, supervisión, control y evaluación del organismo, y el director general, quien tiene a su cargo la coordinación de las actividades del Centro de Conciliación.

El Consejo Directivo se integra por un presidente, quien será el secretario del Trabajo, y tres vocales, quienes serán el titular de la Secretaría de Finanzas, el titular de la Secretaría de Desarrollo Económico y el titular de la Secretaría de Justicia y Derechos Humanos; además, contará con un comisario, el cual será nombrado por la Secretaría de la Contraloría, y un secretario, quien será el director general; asimismo, tendrá un suplente, el que deberá de contar con un nivel equivalente o superior al de la persona que representa y el cual sesionará en el lugar de aquéllos.

Los integrantes del Consejo Directivo y sus suplentes tendrán derecho a voz y voto; para el caso del comisario y del secretario del Consejo Directivo, ellos tendrán derecho a voz, mas no el derecho a voto. El Consejo sesionará ordinariamente por lo menos una vez cada dos meses, y lo hará extraordinariamente a petición del presidente del órgano colegiado o de por lo menos una tercera parte de los integrantes, quienes podrán solicitar la participación de servidores públicos y personas expertas en la materia, toda vez que pueden comparecer para el desahogo de los puntos a tratar; sin embargo, éstos no tendrán derecho a voto.

El Consejo Directivo sesionará válidamente con la presencia de la mayoría de sus integrantes y el presidente, quien tendrá voto de calidad cuando se suscite un empate en las resoluciones a tratar.

En otro orden de ideas, es importante analizar la naturaleza jurídica de los actos, las funciones y las facultades que tiene el CFCRL. Por virtud de la reforma constitucional en materia laboral analizada en este documento, la creación del CFCRL tiene un doble cometido en las funciones que realiza: por una parte, la de la conciliación y, por otra parte, la de prestar el servicio público de registro. En el primer caso, la conciliación se distingue por una imparcialidad similar a la que guardan los órganos jurisdiccionales al deducir un procedimiento y resolver una contienda. En el segundo caso, el registro obedece a una función atribuida a la esfera administrativa, cuyos actos tienen y guardan esa naturaleza. Al respecto, es importante citar el criterio siguiente:

CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL. TIENE LEGITIMACIÓN PARA INTERPONER EL RECURSO DE REVISIÓN CONTRA EL OTORGAMIENTO DE LA SUSPENSIÓN DEFINITIVA EN EL AMPARO INDIRECTO RESPECTO DE ACTOS QUE EMITE COMO ENTE ADMINISTRATIVO REGULADOR Y VERIFICADOR DEL PROCEDIMIENTO RELATIVO A LA REVISIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Hechos: En un juicio de amparo indirecto el quejoso señaló como acto reclamado atribuido a dicho Centro, la nulidad de la consulta formulada por el sindicato a los trabajadores, en relación con la revisión salarial y del contrato colectivo de trabajo, ordenándose su reposición. La Juez Federal lo tuvo como autoridad responsable y concedió la medida cautelar definitiva en los términos solicitados por el quejoso. Contra esa determinación, el Centro interpuso recurso de revisión.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral tiene legitimación para interponer el recurso de revisión contra la resolución interlocutoria que concede la suspensión definitiva del acto reclamado, consistente en la declaración de nulidad de la consulta sobre revisión salarial y del contrato colectivo y que ordena su reposición.

Justificación: Ello es así, pues si bien jurisprudencialmente se ha considerado que los órganos jurisdiccionales carecen de legitimación para interponer el recurso de revisión en amparo directo e indirecto, porque la característica fundamental de su

función, conforme al artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la constituyen la absoluta imparcialidad y el total desapego al interés de las partes; no obstante, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral cuando emite actos como el reclamado, lo hace en función de su naturaleza administrativa, sin que se soslaye que tanto la Constitución como las normas orgánicas que lo rigen le atribuyan como nota distintiva la imparcialidad; sin embargo, esa exigencia no es semejante a la que se hace a los auténticos tribunales, en cuyo caso obedece a la clase de intereses en juego en el juicio, que corresponden a partes en conflicto, y respecto de las cuales el órgano jurisdiccional es un tercero ajeno que debe permanecer equidistante para evitar favoritismos en perjuicio de los contendientes. En ese sentido, el Centro tiene que amoldarse a las dos clases de funciones que cumple, pues conforme a las normas que le dan sustento en su función específica de “conciliar”, la imparcialidad adquiere una dimensión semejante a la de los tribunales, porque hay partes que sostienen pretensiones contrapuestas; pero no sólo tiene esa función, sino que además se le encomienda la del registro, a nivel nacional, de todos los contratos colectivos de trabajo, contratos-ley, reglamentos interiores de trabajo, y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados, como se corrobora en el artículo 5 de la ley orgánica que lo rige. En el caso concreto, el acto reclamado pertenece a este ámbito, esto es, al administrativo, de modo que la imparcialidad en un procedimiento administrativo de verificación no tiene más alcance que el de reafirmar que su actuación no está condicionada a beneficiar ni al capital ni al trabajo, porque no hay partes contendientes, no hay litigio ni composición, de suerte que, en esa función específica, es un mero ente administrativo que actúa no como un tribunal, sino como un regulador y verificador.<sup>13</sup>

Acorde con lo anterior, el CFCRL es un organismo descentralizado de la administración pública federal, sectorizado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que presta

<sup>13</sup> Tesis I.14o.T.14 L (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, libro 14, t. VII, junio de 2022, p. 6166.

servicios de conciliación obligatoria, prejudicial y especializada a las partes en conflicto de los factores de la producción, y es también autoridad administrativa registral en materia de la historia documental de los sindicatos, las federaciones y las confederaciones para cumplir con los postulados de libertad y democracia sindical, rendición de cuentas, transparencia, entre otros.



## Centros de conciliación de los estados y de la Ciudad de México

Respecto a los centros de conciliación de las entidades federativas y de la Ciudad de México, son organismos encargados de la conciliación entre las partes sujetas a controversia en un plano local, es decir, previo a la demanda jurisdiccional. Su naturaleza jurídica deriva de lo establecido en el artículo 123, apartado A, fracción XX, párrafo segundo, de la Constitución, el cual nos indica que, previo a resolver el conflicto laboral en un tribunal, los trabajadores y los patrones deberán asistir a la instancia conciliadora de su competencia, la cual es un organismo especializado e imparcial constituido en las entidades federativas que cuenta con absoluta autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Al igual que el CFCRL, dichos organismos se rigen por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

Para el caso de los centros estatales y el de la Ciudad de México, sus atribuciones se encuentran previstas en el capítulo IX Ter, “De los centros de conciliación de las entidades federativas y de la Ciudad de México”, en específico en los artículos 590-E y 590-F. En cuanto a su funcionamiento e integración, se reserva a las legislaturas locales la competencia para legislar en sus propias leyes.

Así, su integración y funcionamiento será determinado por su estatuto orgánico y su reglamentación acorde a lo que instruya el Poder Legislativo de la propia entidad federativa o, en su caso, de la Ciudad de México. Con esto, podemos dilucidar que los centros de con-

ciliación son organismos descentralizados que gozan de la autonomía suficiente para realizar sus actos, debido a que cuentan con su propio órgano de gobierno, el cual está integrado por los titulares de las dependencias u organismos públicos locales, en concordancia con su legislación sustantiva.

De esta manera, se determina la autonomía de los centros de conciliación de las entidades federativas y de la Ciudad de México, en donde la mencionada conciliación estará sujeta al ordenamiento de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Como dato complementario a la instauración de los centros de conciliación locales, es preciso señalar que las entidades federativas deben realizar acciones necesarias para armonizar y cumplir con la reforma laboral, entre otras:

- a) Alinear y adecuar el marco legal local a partir de la aprobación y promulgación de las leyes orgánicas de los centros de conciliación, así como reformar y adecuar las leyes orgánicas de los poderes judiciales de cada entidad federativa.
- b) Las juntas de conciliación y arbitraje, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los poderes ejecutivos de las entidades federativas deberán transferir al CFCRL una relación completa de todos los expedientes y registros en su poder, con soporte electrónico de cada uno de ellos, en especial los expedientes de registro de asociaciones sindicales, contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y procedimientos administrativos relacionados.
- c) Abatir el rezago de expedientes en trámite, concluir los que se encuentran *sub judice*, así como ejecutar los laudos de aquellos asuntos ya concluidos.
- d) Digitalización de expedientes colectivos.
- e) Favorecer la adecuación de estatutos y la legitimación de contratos colectivos relativos a organizaciones sindicales.

## Conciliación

Una de las principales figuras de la reforma laboral es la conciliación, señalada como una solución eficaz para resolver los conflictos que suceden en las relaciones obrero-patronales, a través de la cual se busca disminuir tiempos y evitar la judicialización de la controversia. La conciliación, en general, tiene fundamento en el artículo 17, párrafo quinto, que dispone que “Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias”. Acorde con ese impulso del Estado mexicano para resolver los conflictos no sólo desde la incoación de juicios y recursos, la conciliación en materia laboral, a partir de su implementación, tiene notas distintivas que serán deducidas por organismos descentralizados especializados para el sector laboral.

En materia laboral, la conciliación tiene su fundamento en la reformada fracción XX del apartado A del artículo 123 constitucional, donde en su párrafo segundo indica: “Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente”. En la Ley Federal del Trabajo, la conciliación se encuentra prevista en el título trece bis, capítulo I “Del procedimiento de conciliación prejudicial”, que abarca del artículo 684-B al artículo 684-E.

En primer orden, es preciso analizar lo dispuesto en el texto de la carta magna. Por una parte, la Constitución indica que, antes de acudir a los tribunales, los trabajadores y los patrones deben asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. El mandato constitucional es evidente y no da lugar a dudas. En efecto, señala un requisito obligatorio, pues así lo determina el verbo “deben”, que implica una orden, mandato u obligación. Por lo que hace al verbo “asistir”, implica una acción, que consiste en que patrones y trabajadores acudan, se dirijan, se trasladen o comparezcan en o ante algo o alguien, que en este caso es el Centro de Conciliación, ya sea federal o local. Más aún, la propia disposición constitucional previene que la conciliación debe agotarse “antes de acudir a los tribunales laborales”, lo que significa un acto

previo, anterior y *ex ante* a la etapa contenciosa; esto evidencia que la conciliación no podrá realizarse simultáneamente o con posterioridad.

No pasa inadvertido el uso de la voz “instancia” para referirse al procedimiento conciliatorio. El *Diccionario Jurídico Espasa* refiere dos acepciones: la primera es proveniente del derecho administrativo y la segunda es derivada del derecho procesal.

Instancia (D. A.).

Documento que se presenta ante la Administración pública solicitando cualquier tipo de petición que origina la incoación de un expediente administrativo.

Instancia (D. Pr.).

Cada uno de los grados jurisdiccionales que la Ley tiene establecidos para ventilar y sentenciar los procesos. En ella se pueden alegar hechos y practicar pruebas, aunque haya limitación cuando se trata de la segunda instancia.<sup>14</sup>

La primera acepción constituye una petición formulada a la autoridad administrativa; con respecto al segundo caso, indica los grados jurisdiccionales, es decir, distingue el juicio ordinario, la alzada y el juicio constitucional.

El doctor José Ovalle Favela señala que “El grado o instancia es un criterio para determinar la competencia, según que un litigio determinado haya sido sometido o no al conocimiento de un juez”.<sup>15</sup>

El maestro Cipriano Gómez Lara establece que “Entendemos por instancia una conducta del particular o sujeto de derecho frente al Estado, frente a los órganos de autoridad, por la cual el particular o sujeto de derecho informa, pide, solicita o de cualquier forma excita o ac-

<sup>14</sup> “Instancia”, *Diccionario Jurídico Espasa*, España, Espasa, 2007, p. 839.

<sup>15</sup> Ovalle Favela, José, *Teoría general del proceso*, 7a. ed., México, Oxford, 2016, p. 151.

tiva las funciones de estos órganos”.<sup>16</sup> El mismo autor identifica las siguientes instancias dentro de nuestro sistema jurídico: la petición, la denuncia, la querrela, la queja, el reacertamiento o recurso administrativo y la acción.

Así las cosas, el término “instancia” es polisémico; en efecto, la redacción constitucional puede ser equívoca o al menos confusa si se le atribuye el significado jurisdiccional a este término, ya que —como es sabido— la conciliación no constituye un grado y, de hecho, no reviste el carácter de contienda, pues como señalan Alberto Saíd e Isidro González: “Piero Calamandrei, quien calificó a la conciliación como un aborto procesal pues no permite a las partes probar y alegar ni que el juez dicte su sentencia, la cual, como todo acto de autoridad, debe fundarse y motivarse para cumplir con el principio de legalidad”.<sup>17</sup> Así, el sentido de “instancia conciliatoria” es dable entenderla como petición de inicio de un procedimiento de carácter obligatorio ordenado por la legislación como requisito previo para incoar ante los tribunales la acción laboral.

A diferencia de lo preceptuado por la Constitución de calificar a la conciliación como una “instancia”, la Ley Federal del Trabajo señala:

Artículo 684-B. Antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos supuestos que están eximidos de agotarla, conforme a lo previsto en esta Ley.

El texto legal se refiere a la conciliación como un procedimiento y ya no sólo como una instancia. En todo caso, debe tenerse en cuenta que la disposición del texto supremo al señalar “instancia” revela el carácter de obligatoriedad del procedimiento, el cual, a diferencia

<sup>16</sup> Gómez Lara, Cipriano, *Teoría general del proceso*, 10a. ed., México, Oxford, 2012, p. 127.

<sup>17</sup> Saíd, Alberto y González Gutiérrez, Isidro M., *Teoría general del proceso*, México, Iure Editores, 2017, p. 36.

de otras conciliaciones o mecanismos alternativos de solución de controversias, no es optativo para las partes sujetarse al mismo. En este caso, la conciliación es la etapa previa con la que busca resolverse el conflicto, sin que haya acción y jurisdicción de por medio. En caso de insuficiencia en los objetivos de la conciliación, se podrá concurrir después de ello y mediante acreditación ante los tribunales laborales.

En razón de lo anterior, la voz “instancia” tiene implicaciones de obligatoriedad para las partes de agotar ese procedimiento, como requisito de procedibilidad para accionar ante los tribunales laborales. Sin embargo, si bien la regla general es la obligatoriedad de agotar la conciliación previo a incoar acción ante los tribunales, la propia Ley Federal del Trabajo establece excepciones marcadas para evitar agotar esta “instancia”, en los casos y condiciones específicos señalados, como lo previene el artículo 684-B en relación con el diverso 685 Ter. Los conflictos que se encuentran exceptuados de agotar la conciliación son los siguientes:

- Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como cuando estén involucradas categorías sospechosas, como orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual. Además, desde nuestro criterio, esas categorías enunciadas no deben tenerse por limitativas, sino como enunciativas, pues la propia Ley Federal del Trabajo, así como el propio párrafo quinto del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, protegen contra la discriminación frente a métodos y mecanismos sofisticados de menoscabo en la dignidad.
- Designación de beneficiarios.
- Prestaciones de seguridad social, riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo.
- Tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, como la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva.

- Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio.
- Trabajo infantil.
- Disputa por la titularidad de contratos colectivos.
- Impugnación de estatutos de los sindicatos.

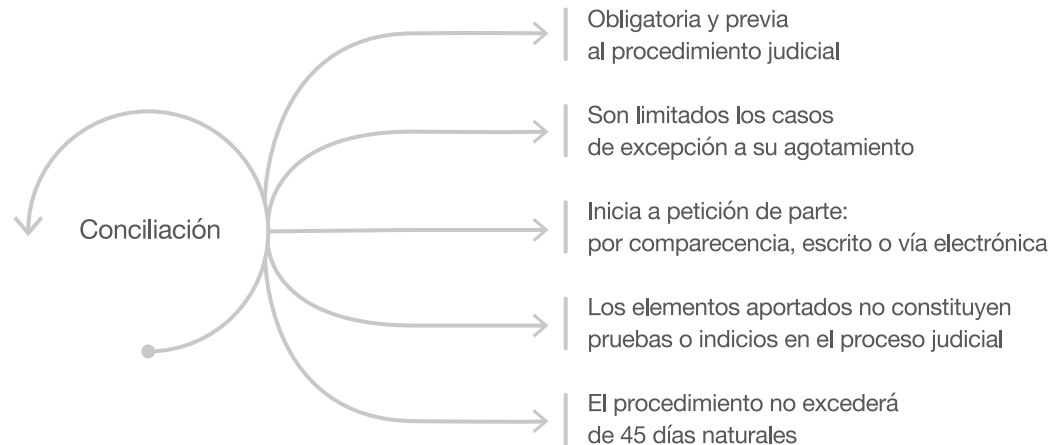
Relacionado con los conflictos que se exceptúan de la conciliación, existen supuestos que indican que, cuando haya la posibilidad de revictimización del solicitante por parte de la persona citada, podrá ser su representante o apoderado quien comparezca. Entre esos supuestos se encuentran la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia contemplados por la ley.

El procedimiento inicia por petición y puede ser por comparecencia, por escrito o por medios electrónicos. Un dato relevante es que el centro de conciliación tiene la obligación de asignar un buzón electrónico al solicitante, que será el instrumento de comunicación. Así lo indica el citado artículo 684-C, el cual se relaciona con lo dispuesto por el diverso artículo 739, párrafo cuarto, de la ley en cita, que establece:

Artículo 739...

La Autoridad Conciliadora o el Tribunal contará con una plataforma digital para realizar notificaciones por vía electrónica. Para tal efecto, asignará un buzón electrónico a las partes; las que acudan a la audiencia de conciliación y las que fueron notificadas del emplazamiento a juicio, tendrán la opción de señalar que las posteriores notificaciones se realicen vía electrónica en dicho buzón. En este caso, independientemente de las notificaciones que el Tribunal deba realizar por estrados o boletín, todas las notificaciones, aún las personales posteriores en el procedimiento de conciliación o jurisdiccional se realizarán al buzón electrónico asignado, debiendo recabarse el acuse de recibo electrónico respectivo.

Lo anterior indica la irrupción de las tecnologías de la información y comunicación en la materia laboral, con lo cual, de forma coyuntural, se atiende uno de los problemas sobre corrupción denunciados constantemente al interior de las juntas de conciliación, consistente en la realización de notificaciones deficientes y que en algunos casos eran simuladas y, por tanto, nulas.



La solicitud de conciliación debe contener el nombre, el domicilio, la clave única de registro de población (CURP), la identificación del solicitante y el domicilio dentro del lugar de residencia del centro de conciliación. Asimismo, deberá indicar el nombre de la persona, sindicato o empresa a quien se citará, así como el objeto de la cita.

El citado artículo 684-C dispone que los elementos aportados por las partes no podrán constituir prueba o indicio dentro de los procedimientos administrativos o judiciales, lo cual busca, según los exégetas de la reforma, conducir a que las partes dentro de la conciliación puedan desenvolverse bajo el principio de veracidad y, con ello, favorecer una



conciliación a partir de los derechos, obligaciones y prestaciones efectivamente pactados por las partes a partir de los hechos, motivos y circunstancias que efectivamente hayan ocurrido.

Por su parte, el numeral 684-D establece como regla que la conciliación debe agotarse en un plazo máximo de 45 días naturales. El trabajador podrá solicitar ante el propio centro (o bien ante el tribunal si no existe arreglo conciliatorio) la reinstalación en el trabajo que desempeñaba, o bien la indemnización con el importe de tres meses de salario, según se concuerda con el artículo 48 de la ley laboral.

Los centros de conciliación (federal y locales) proporcionarán asesoría gratuita sobre derechos y plazos de prescripción de los mismos, así como los procedimientos de conciliación y jurisdiccionales para la solución de conflictos. Al radicar la solicitud, el centro señalará día y hora para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, que se realizará dentro de los quince días siguientes a la solicitud. El patrón deberá ser citado a la audiencia con por lo menos cinco días de antelación, y se le apercibirá de que en caso de inasistencia de él, de su representante o de su apoderado legal se le impondrá una multa de entre cincuenta y cien unidades de medida y actualización, además de tenerse por inconforme de la instancia conciliatoria. Merece una mención aparte la hipótesis de procedibilidad del juicio contra la imposición de estas multas al incidir en actos privativos que afectan derechos y patrimonio.

El solicitante será notificado de la fecha y hora de conciliación o el acuerdo de incompetencia, al momento de presentar su solicitud, para lo cual se remitirá vía electrónica la solicitud a aquel que resulte competente. Para el caso de que la solicitud de conciliación sea promovida por ambas partes, la notificación surtirá efectos en ese momento y la audiencia tendrá verificativo dentro de los próximos cinco días o, incluso, podrá celebrarse en ese mismo momento.

El trabajador deberá asistir de forma personal, pudiendo ser acompañado por persona de confianza, abogado privado o procurador, sin que se le tenga como apoderado, por

el carácter alternativo que tiene el mecanismo y por no ser un juicio. El patrón podrá acudir personalmente o por conducto de representante con facultades suficientes para obligarse en su nombre. Al momento de la conciliación, a la parte citada se le asignará buzón electrónico para notificaciones.

Agotadas las formalidades anteriores, tiene efecto uno de los puntos centrales de la conciliación: el conciliador dentro del proceso formulará una propuesta de contenido y con alcances justos y equitativos, que a su juicio sean adecuados para dar por terminada la controversia; de estar conformes las partes, celebrarán un convenio por escrito, que deberá ratificarse en ese acto, entregándose copia autorizada de éste. De no llegar a un acuerdo, la autoridad conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. No obstante, las partes de común acuerdo podrán solicitar se fije nueva audiencia de conciliación, que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes.

Para el caso de que ocurra la inasistencia de la persona citada, se expedirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria a favor del solicitante.

Cuando las partes se avengan a una amigable composición, se levantará el convenio que tendrá la autoridad de cosa juzgada y, además, no será requisito su ratificación, pues el mismo se levantará en el acto y no previo a y posterior ratificación.

Si el día de la audiencia se presentan ambas partes, la audiencia se celebrará; no obstante, en caso de que el solicitante falte sin causa justificada, se archivará el asunto por falta de interés. En el supuesto de que sólo comparezca él, el solicitante y no así la persona citada, se señalará nueva fecha y hora para la audiencia de conciliación.

Para el caso de que las partes concilien sus intereses en esta etapa, ese acuerdo lo elevarán a un convenio. Para ser aprobado, el convenio no deberá contener renuncia de derechos; en caso contrario, estará viciado de nulidad por la naturaleza propia del derecho laboral.

Esas renunciaciones serán particularmente revisadas cuando se refieran a salarios devengados, indemnizaciones, entre otras prestaciones.

La autoridad conciliadora es responsable de que el convenio que se celebre cumpla con los requisitos y prestaciones que la ley establece, aplicables al caso en concreto. En caso de que en el convenio se pacten pagos diferidos, se deberá estipular pena convencional, no menor al salario diario del trabajador.

Por último, es importante señalar que el régimen conciliatorio previsto por la reforma laboral y que ha sido abordado en este apartado señala características indicadas, por lo que en caso de no llegar a un acuerdo las partes, la conciliación puede suceder posteriormente en el juicio, tal y como lo indica el artículo 774 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

### *Registro sindical*

El artículo 123, apartado A, fracción XX, párrafo cuarto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por virtud de la reforma laboral, determinó que al CFCRL le corresponderían las funciones de registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como los procesos administrativos relacionados. La finalidad de esta facultad a ese organismo descentralizado se encuentra justificada en la fracción XXII Bis del propio artículo 123, apartado A, de la Constitución; en este sentido, la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, así como las constancias de representatividad de las organizaciones sindicales, buscan garantizar la libertad de negociación colectiva, al igual que la libertad y democracia sindical.

En ese tenor, no debe pasarse por alto lo señalado en la introducción de este documento, consistente en que tanto la reforma constitucional y la firma del T-MEC y su anexo 23 como la ratificación del Convenio 98 de la OIT compartieron un propósito en común:

asegurar la democracia sindical, la libertad de los trabajadores, la libre contratación colectiva, la legitimidad de las dirigencias obreras, el fin de la simulación en los contratos colectivos, la culminación de los contratos de protección y la huelga como mecanismo de extorsión a las empresas en beneficio de organizaciones y no de los trabajadores, entre muchos más. Así, el registro sindical adscrito a un organismo descentralizado de la administración pública federal busca garantizar un mecanismo de certeza de todos aquellos contratos e historia documental de los sindicatos en materia de democracia.

En principio, los sindicatos tienen obligaciones de obtener constancias de representatividad, o sea, legitimar aquellos contratos colectivos celebrados antes de la entrada en vigor de la reforma laboral; en esta tesitura, el OFCRL lleva a cabo el registro de todos esos actos y, para el caso de que el sindicato conculque los derechos de transparencia y rendición de cuentas de los trabajadores, éstos cuentan con legitimidad para ocurrir ante el Centro para reclamar estas violaciones; asimismo, al ser un registro público, brinda información de los sindicatos que tiene inscritos y de los contratos colectivos.

La fracción XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional establece el sistema de distribución de competencias entre autoridades; por regla general, le corresponde conocer a las autoridades locales, y a las federales les toca conocer por excepción. Las facultades exclusivas de la Federación en materia del trabajo se encuentran comprendidas en el inciso *a*, que se refiere a las ramas industriales y servicios, mientras que el inciso *b* alude al tipo de empresas. Por virtud de la reforma laboral, se adicionó el inciso *c*, que comprende a las “materias”. En este sentido, el numeral 1 de ese inciso *c* contempla el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

Hasta antes de la reforma en comento, el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo disponía que los sindicatos debían registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia de la Federación y ante las juntas de conciliación y arbitraje para

lo local. Por otro lado, el artículo 527 señala las materias que son competencia de la Federación, para lo cual se adicionó el último párrafo de ese artículo, que señala: “Corresponderá a la Autoridad Registral conocer únicamente los actos y procedimientos relativos al registro de todos los contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo y de los sindicatos”.

En efecto, tanto en la norma constitucional como en las reglamentarias facultaron al CFCRL para llevar el registro de todos los contratos colectivos, sin hacer la distinción respecto de si son federales o locales, ya sin la intervención de las autoridades de las entidades federativas en este aspecto. Cabe señalar que en el constitucionalismo mexicano contemporáneo existe una tendencia para aumentar las facultades de la Federación en múltiples materias en detrimento de la competencia reservada que guardaban las entidades federativas en esas materias. El aumento de facultades para los funcionarios federales, principalmente aquellos que se encuentran en la administración pública centralizada o incluso paraestatal, y, en otros casos, la creación de nuevos organismos y entidades suponen el engrosamiento de la burocracia federal. Sin embargo, de fondo implica un debilitamiento de la soberanía de los estados y la autonomía de los municipios.

El argumento central que ha sido sostenido para esta traslación de facultades es la supuesta incapacidad de los gobiernos locales para satisfacer esos servicios públicos, la insuficiencia presupuestal y la corrupción. Este escenario de aumento de facultades de la Federación en materia registral carece de elementos sólidos para sostener que la corrupción se terminará al pasar de autoridades locales a una federal. Por el contrario, como se verá más adelante, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral ordena en su artículo 25 la creación de un órgano interno de control; sin embargo, la Secretaría de la Función Pública determinó que el Órgano Interno de Control de la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social conozca también de las materias que le corresponderían conocer a aquél. No debe pasarse por alto que en mayo de 2023 finaliza el plazo señalado en los transitorios de la reforma laboral para la legitimación de los contratos colectivos y, en caso contrario, se tendrán por

concluidos; no obstante, a diciembre de 2022, el reporte de contratos revisados establece que éstos no superan los 10,000 de un universo de más de medio millón, entre otras cosas, por la incapacidad de las autoridades del propio CFCRL para abastecer la demanda.

En el orden procedimental, para obtener el registro, los sindicatos deben cumplir con los requisitos señalados en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo. La información actualizada de los registros de los sindicatos estará disponible para consulta de cualquier persona. Asimismo, se ordena que los documentos del registro, las tomas de nota, los estatutos, las actas de asamblea y todo lo relativo al expediente del sindicato deben estar disponibles en los sitios de Internet del propio CFCRL.

Los supuestos de negación del registro se encuentran expresados en el artículo 366, entre los cuales están los siguientes: si el sindicato incumple la finalidad de ser la asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; si no se constituye con por lo menos veinte trabajadores y cuando menos dos organizaciones sindicales para el caso de federaciones y confederaciones, y, finalmente, si no se exhiben los documentos del citado artículo 365.

La cancelación del registro de sindicatos, federaciones y confederaciones se dará en los casos asentados en el artículo 369, como son la disolución, la pérdida de los requisitos legales y cuando incurren en actos de extorsión sus dirigentes, apoderados o representantes en contra del patrón. En estos casos, es competencia de los tribunales laborales conocer de esos conflictos de cancelación.

### *Tribunales laborales*

Los artículos transitorios de la reforma laboral publicados en el *Diario Oficial de la Federación* el 1o. de mayo de 2019, cuya vigencia inició al día siguiente, dispusieron el régimen

de transición y migración de las juntas de conciliación y arbitraje (federal y locales), así como el inicio de los tribunales laborales (federales y locales), en sus ámbitos de competencia. Esta transición implicó la creación de nuevos órganos, la capacitación del personal, la designación de nuevos operadores jurídicos, entre muchos cambios más.

En el orden federal, el artículo sexto transitorio de la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1o. de mayo de 2019 ordenó que los tribunales del Poder Judicial de la Federación iniciarán sus operaciones en el circuito judicial al que correspondan conforme al orden y secuencia que determine el Senado de la República mediante declaratorias generales.

En este sentido, el 13 de noviembre de 2020 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* la “Declaratoria de inicio de funciones de la Primera Etapa de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, que tendrá verificativo a partir del 18 de noviembre de 2020”,<sup>18</sup> con la cual iniciaron funciones los siguientes circuitos judiciales: Primero, Segundo, Noveno, Décimo, Vigésimo, Vigésimo Tercero, Vigésimo Quinto, Vigésimo Noveno y Trigésimo.

El 4 de octubre de 2021 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* la “Declaratoria del inicio de funciones de la Segunda Etapa de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, que iniciará a partir del 3 de noviembre de 2021”, mediante la cual entraron en funciones los siguientes circuitos judiciales: Sexto, Séptimo, Décimo (Veracruz y Xalapa), Decimotercero, Decimoquinto, Decimosexto, Decimooctavo, Vigésimo Primero, Vigésimo Segundo, Vigésimo Sexto, Vigésimo Séptimo, Vigésimo Octavo, Trigésimo y Trigésimo Segundo.

Por último, el 20 de septiembre de 2022 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* la “Declaratoria del inicio de funciones de la Tercera Etapa de Implementación de la

<sup>18</sup> Disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5604985&fecha=13/11/2020#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5604985&fecha=13/11/2020#gsc.tab=0).

Reforma en Materia de Justicia Laboral, que iniciará a partir del 3 de octubre de 2022”.<sup>19</sup> Con la entrada en vigor de esta declaratoria, iniciaron funciones los siguientes circuitos judiciales: Primero, Tercero, Cuarto, Quinto, Octavo, Decimoprimer, Decimosegundo, Decimocuarto, Decimoséptimo y Vigésimo Cuarto.

En cada circuito se aprobó también la sede en la que atenderían los tribunales laborales, así como la ciudad y la entidad federativa.

Para el caso de las entidades federativas, el artículo quinto transitorio del Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones publicado el 1o. de mayo de 2019 ordenó a la letra:

*Quinto. Plazo de inicio de funciones de la Autoridad Conciliadora Local y Tribunales Locales.* Los Centros de Conciliación locales y los Tribunales del Poder Judicial de las Entidades Federativas iniciarán actividades dentro del plazo máximo de tres años a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, en términos de lo que establezca su propia normatividad y posibilidades presupuestales, conforme a lo que determinen sus poderes locales. Los Centros de Conciliación locales deberán entrar en operación en cada entidad federativa, en la misma fecha en que lo hagan los Tribunales Locales, conforme a las disposiciones previstas en el presente Decreto.

No obstante, el 18 de mayo de 2022, ese artículo verificó una modificación para establecer una fecha concreta de inicio:

*Quinto. Plazo de inicio de funciones de la Autoridad Conciliadora Local y Tribunales Locales.* Los Centros de Conciliación locales y los Tribunales del Poder Judicial de las Entidades Federativas iniciarán actividades *a más tardar el 3 de octubre de 2022*, en términos de lo que establezca su propia normatividad y posibilidades presupuestales, conforme a lo que determinen sus poderes locales. Los Centros de

<sup>19</sup> Disponible en: [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/marjur/marco/senado/Senado\\_declara\\_20sep22.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/marjur/marco/senado/Senado_declara_20sep22.pdf).



Conciliación locales deberán entrar en operación en cada entidad federativa, en la misma fecha en que lo hagan los Tribunales Locales, conforme a las disposiciones previstas en el presente Decreto.

Uno de los objetivos primarios que impulsó la reforma laboral revisada fue el aspecto colectivo y, en específico, el sindical. El diagnóstico de las últimas décadas arrojó un saldo negativo en cuanto a la defensa de los trabajadores agremiados se refiere.

Por otro lado, el artículo 123, fracción XXI, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estableció un requisito en el perfil del puesto que deben cubrir las personas juzgadoras en materia laboral: contar con capacidad y experiencia en materia laboral. En el ámbito federal, el 5 de junio de 2020 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el “Acuerdo general del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que establece el procedimiento y lineamientos generales para acceder al cargo de juez de distrito especializado en materia de trabajo, mediante concursos abiertos de oposición”.<sup>20</sup>

Ese instrumento fue modificado por el “Acuerdo general del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma el diverso que establece el procedimiento y lineamientos generales para acceder al cargo de jueza y juez de distrito especializado en materia de trabajo, mediante concursos abiertos de oposición”, publicado el 4 de noviembre de 2021.<sup>21</sup> Entre otros puntos que se diferencian entre el primer y el segundo de estos acuerdos, debe señalarse la reforma constitucional en materia del Poder Judicial de la Federación publicada el 11 de marzo de 2021, la cual, entre otros cambios, estableció la paridad de género en la administración de justicia.

Dentro de los requisitos para ocupar el cargo de juez o jueza de distrito en materia de trabajo, se debieron atender los requisitos previstos en el artículo 108 de la Ley Orgánica del

<sup>20</sup> Disponible en: [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5594573&fecha=05/06/2020#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5594573&fecha=05/06/2020#gsc.tab=0).

<sup>21</sup> Disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5634515&fecha=04/11/2021#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5634515&fecha=04/11/2021#gsc.tab=0).

Poder Judicial de la Federación, abrogada por Dictamen del Congreso de la Unión publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 7 de junio de 2021, que disponía:

Artículo 108. Para ser designado juez de distrito se requiere ser ciudadano mexicano por nacimiento, que no se adquiera otra nacionalidad, estar en pleno ejercicio de sus derechos, ser mayor de treinta años, contar con título de licenciado en derecho expedido legalmente, un mínimo de cinco años de ejercicio profesional, gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito intencional con sanción privativa de libertad mayor de un año. Los jueces de distrito durarán seis años en el ejercicio de su encargo, al término de los cuales, si fueren ratificados o designados para ocupar el cargo de magistrados de circuito, sólo podrán ser privados de sus cargos por las causas que señala esta ley o por retiro forzoso al cumplir setenta y cinco años de edad.<sup>22</sup>

La aplicación de la ley abrogada fue autorizada por el propio Consejo de la Judicatura Federal en el Acuerdo que ahora se analiza, bajo el argumento de que a la fecha del mismo aún no se había publicado la declaratoria del inicio de observancia de las nuevas reglas relativas a la carrera judicial conforme a la nueva ley.

En razón de lo anterior, el Acuerdo general del Consejo de la Judicatura Federal señaló como requisitos que debían cubrir las personas aspirantes al cargo de juez o jueza de distrito en materia laboral, dentro de los cuales resaltamos los que a nuestra consideración son más importantes, los siguientes:

*Artículo 4.* A la fecha del cierre de la inscripción del concurso, los y las aspirantes deberán cumplir, entre otros, los requisitos siguientes:

- I. Los que establece el artículo 108 de la Ley:
  - a) Tener la ciudadanía mexicana por nacimiento sin que se adquiera otra nacionalidad.

<sup>22</sup> Disponible en: [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lopjf\\_1995/LOPJF\\_abro.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lopjf_1995/LOPJF_abro.pdf).

- b) Estar en pleno goce de sus derechos civiles y políticos.
- c) Ser mayor de 30 años.
- d) Contar con título de licenciatura en derecho expedido legalmente.
- e) Acreditar un mínimo de cinco años de experiencia profesional, el que se computará a partir de la expedición de la cédula profesional.
- f) Gozar de buena reputación profesional.
- g) No haber sido condenada o condenado por delito intencional con sanción privativa de libertad mayor de un año.

*II. Acreditar experiencia profesional de cuando menos cinco años en materia de Derecho de Trabajo. No se tomará en cuenta la práctica profesional en las pasantías.*

III. No haber sido objeto de destitución o inhabilitación del servicio público en la forma y términos del Título Cuarto de la Constitución.

IV. No estar inscrito en ningún otro concurso de oposición del Consejo de la Judicatura Federal para Magistrada, Magistrado, Jueza o Juez ni tener en trámite recurso de revisión administrativa en contra del resultado de un concurso de oposición para Magistrada o Magistrado, o Jueza o Juez.

*V. Informar, manifestando bajo protesta de decir verdad, todas las relaciones familiares por afinidad y consanguinidad hasta el quinto grado y por parentesco civil, que tiene con servidoras y servidores públicos del Poder Judicial de la Federación.*

Serán rechazadas las solicitudes de inscripción de aquellas personas cuyo procedimiento de ratificación como Juzgadores o Juzgadoras Federales hubiere concluido con la no ratificación en el cargo.

Se resaltan estos requisitos de la Convocatoria publicada por el Consejo de la Judicatura Federal para ocupar las nuevas plazas, en razón de que fue ampliamente debatido en el foro jurídico la interrogante sobre si las personas titulares de las presidencias de las juntas de

conciliación y arbitraje (federales y locales) pasarían al Poder Judicial de la Federación como nuevos juzgadores y juzgadas. Sin embargo, esas inquietudes fueron disipadas mediante estos acuerdos generales, a través de los cuales el Poder Judicial de la Federación sentó las bases de que el nuevo personal no tendría un vínculo directo necesario con las extintas juntas de conciliación y arbitraje y así evitar la traslación de los vicios de aquéllas al Poder Judicial de la Federación. Basta observar las listas de personas ganadoras en los concursos de oposición, donde hubo un número alto de integrantes del propio Poder Judicial de la Federación. Esto es, la reforma laboral permitió al Poder Judicial de la Federación (y locales en su ámbito de competencia) la creación de nuevas plazas, el nombramiento de nuevos jueces y juezas, el ensanchamiento de la estructura burocrática y la ampliación de carteras.

En otro orden de ideas, el proceso laboral se ajustará, como de hecho ya lo venía haciendo, a los principios rectores que están señalados en los artículos 685-688 de la Ley Federal Trabajo: intermediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Asimismo, tal proceso será público, gratuito, conciliatorio y con énfasis en la oralidad. Estos principios, como estrellas polares, permiten guiar a los operadores jurídicos sobre la ruta a seguir en el proceso, quizá como el marinero a la estrella, quien jamás la alcanzará a pisar; sin embargo, en tanto la siga, jamás se perderá. Ésa es la valía de los principios: ser una guía de navegación durante el proceso.

Sin embargo, no debe pasarse por alto que estos principios se encontraban presentes cuando las juntas de conciliación y arbitraje eran las administradoras de justicia laboral y no se cumplían esos postulados, ya sea por la corrupción imperante, por los abusos de los abogados laboristas en materia de pruebas o dilaciones procesales, por los excesos de un porcentaje de trabajadores que encontraron en la acción laboral un *modus vivendi* y, sobre todo, por el exceso de la carga de trabajo que impedía una correcta observancia de ellos. Esto no debe soslayarse en la operación de los nuevos órganos de impartición de justicia laboral.

## Democracia y libertad sindical

En principio, bajo la figura del corporativismo, posterior a la Revolución, las centrales obreras devinieron en aparatos de fuerza del sistema político mexicano que, a la par de una presidencia de la República hegemónica y un partido de Estado, constituyeron elementos clave para entender la historia política del siglo XX nacional.

...el corporativismo es la integración obligada de los ciudadanos de un país al aparato de Estado por medio de corporaciones gremiales, con la finalidad de garantizar, por medio del principio de autoridad, el cumplimiento de los proyectos del Estado. Siendo para tales fines, menester contar con el apoyo popular, para que la maquinaria jerárquica funcione a la perfección. Lo que se logra convenciendo, o quizás, mejor dicho, seduciendo al pueblo, para que asuma como propio el proyecto corporativo bajo el viejo esquema de la servidumbre voluntaria.<sup>23</sup>

Sin embargo, en las últimas dos décadas de esa centuria, el modelo económico cambió hacia el neoliberalismo, lo que tuvo consecuencias evidentes en los factores de la producción. Bajo nuevos paradigmas de control de la economía y nuevas relaciones económico-sociales, el sindicalismo pasó de ser el aparato de control y fuerza hacia una pulverización de las centrales obreras, que poco a poco observaron que su papel cambió de protagónico a

<sup>23</sup> Siliceo Aguilar, Alfonso y Romero Roaro, Sergio, *Crisis del empleo y nuevo sindicalismo mexicano. Inversión, empleo y capacitación, productividad y competitividad, reformas y cultura laboral, nuevo liderazgo para el desarrollo nacional*, México, Porrúa, 2009, p. 5.

uno de carácter testimonial. Este debilitamiento de los sindicatos es multifactorial y supera los objetivos de este trabajo el poder abordarlos con suficiencia; sin embargo, no pasa inadvertido señalar algunos puntos que contextualizan el fenómeno, a saber: las nuevas formas de contratación, la flexibilización laboral, la contención de los salarios mínimos, la unilateralidad de las contrataciones, el control del Ejecutivo en torno a las huelgas, el enquistamiento histórico de líderes obreros al frente de las dirigencias sindicales (esto no permitió la renovación generacional), el reclamo de las demandas legítimas de la base trabajadora, entre otros.

Aunado a lo señalado, el sindicalismo pasó del corporativismo político a una suerte de simulación y engaño de la defensa de los trabajadores. Así, se presentó una proliferación de contratos colectivos de trabajo de protección, donde las empresas, con el acuerdo de los sindicatos y sin consulta y elección de los trabajadores, celebraban estos instrumentos:

...uno de los temas fundamentales del derecho colectivo del trabajo consiste en la posibilidad más que frecuente de que las empresas convengan con un sindicato, sin la previa consulta con los trabajadores, la celebración de un contrato colectivo hecho a la conveniencia empresarial, que asume todas las formas legales y cuyo objetivo principal es evitar que un sindicato independiente pretenda celebrar un verdadero contrato colectivo de trabajo en condiciones favorables a los trabajadores, generalmente, por la vía de un emplazamiento a huelga.<sup>24</sup>

Es claro que para lograr estas maquinaciones se cumplían las formalidades exigidas por la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, no fueron pocas, escasas o aisladas estas prácticas. Por el contrario, de forma generalizada se utilizó a la contratación colectiva como un mecanismo de simulacro para los intereses legítimos e independientes de los trabajadores, a tal grado que la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social, hasta 2021, estimó que cerca

<sup>24</sup> Buen Lozano, Néstor de, "Los contratos colectivos de trabajo de protección", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 20, enero-junio de 2015, pp. 109-112, disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n20/1870-4670-rlds-20-00109.pdf>.

del 85% de los más de 500,000 contratos colectivos registrados en nuestro país tienen esa característica de ser de protección patronal.<sup>25</sup>

Esas simulaciones tienen consecuencias nocivas para la clase trabajadora, ya que desincentiva la unión para la defensa de sus derechos, se administran los reclamos, entre muchas cosas más. Al respecto, Molina Martínez señala:

Se inhibe la organización de los trabajadores y su libre afiliación al sindicato que realmente los represente. A cambio existe apropiación de las cuotas sindicales, acopio de las dádivas otorgadas por los patrones, incluso por parte de los gobernantes. También incluye los cobros por “servicios prestados” en las liquidaciones o huelgas, al igual que de los ahorros que se genera a la empresa por las revisiones contractuales controladas.<sup>26</sup>

Ese contexto explica por qué uno de los pilares de la reforma laboral que indefectiblemente se discutió fue el relativo a la democracia y libertad sindical. Para hacer efectiva la demanda de la clase obrera sobre la vindicación de sus derechos, la enmienda constitucional agregó una fracción XXII Bis al artículo 123, por medio de la cual se ratificaron los principios de: a) representatividad de las organizaciones sindicales, y b) certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

La libertad sindical ha sido uno de los grandes tópicos de la bibliografía del derecho colectivo del trabajo. Al respecto, el doctor José Manuel Lastra Lastra indica:

La libertad sindical puede ejercerse positiva o negativamente. En la forma primera se refiere a la facultad del individuo, dueño del derecho de unir su voluntad a la

<sup>25</sup> Hernández, Gerardo, “Contratos de protección, el gran desafío para la reforma laboral y el T-MEC”, *El Economista*, 22 de noviembre de 2021, disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Contratos-de-proteccion-el-gran-desafio-para-la-reforma-laboral-y-el-T-MEC-20211119-0045.html>.

<sup>26</sup> Molina Martínez, Sergio Javier, *El nuevo sistema de justicia laboral en México*, México, Porrúa, 2021, p. 51.

de otros sujetos para uniformar sus actividades en vista de la realización de un fin común; en el segundo caso tiene el derecho de rehusarse a celebrar ese acuerdo para adherirse a la asociación, pues, al ser libre de decidir su ingreso, también lo es para oponerse a ingresar.<sup>27</sup>

Los principios de democracia en el orden laboral y el derecho humano a la libertad sindical fueron recogidos en distintos artículos de la Ley Federal del Trabajo en las reformas publicadas el 1o. de mayo de 2019. Para garantizar esos principios y derechos se modificó, entre otros, el numeral 358, al cual se le adicionaron cuatro fracciones relativas a asegurar el voto libre, personal, directo y secreto, así como la autonomía, la democracia y la libertad sindicales. No pasa inadvertido señalar que este arábigo ya establecía antes de su modificación la prohibición de obligar al trabajador de formar parte de algún sindicato.

Es importante resaltar que, acorde con las causas del debilitamiento del sindicalismo, se establece que el periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o, en su caso, bajo una temporalidad que haga nugatorio el derecho de participación de los afiliados. Con esto se busca romper la perpetuación de las dirigencias sindicales, cuyas gestiones se llegan a contar incluso en décadas. De igual forma, se señala que las organizaciones gremiales deberán ceñir sus mecanismos disciplinarios y sancionatorios a los derechos humanos de audiencia y debido proceso, bajo la premisa de que éstos son oponibles tanto a autoridades como a particulares, cuando deducen procedimientos que pueden resultar lesivos a las personas.

Un punto que debe resaltarse es el contenido en la fracción IV del artículo 358 de la ley en cita, que previene la obligación de las directivas de los sindicatos, federaciones y confederaciones de rendir cuentas de la administración del patrimonio. Los requisitos, alcances y efectos de esa obligación se encuentran expresados en el artículo 373, que indica que esas

---

<sup>27</sup> Lastra Lastra, José Manuel, *Derecho sindical*, 4a. ed., México, Porrúa, 2003, p. 232.



obligaciones son informar cada seis meses a la asamblea sobre el comportamiento patrimonial del sindicato. Estos deberes implican el levantamiento del acta de asamblea, que debe ser informado por escrito a cada miembro del sindicato, así como depositado en el CFCRL, con lo cual tendrá un mecanismo doble de seguimiento, es decir, al interior y al exterior de la organización, donde este último (al exterior) tendrá un aspecto, por un lado, administrativo ante el CFCRL y, por otro, judicial ante los tribunales laborales, en ambos casos para que sea constreñida la dirigencia sindical a rendir cuentas. Estas medidas no deben pasarse por alto o restar valor en cuanto a la finalidad que persiguen; uno de los grandes problemas al interior del sindicalismo mexicano es la frecuente y escandalosa práctica de la corrupción. Una visión patrimonialista de los secretarios generales y secretarías correspondientes es que, a la par de que buscan eternizarse en los cargos, administran el patrimonio de la organización de forma opaca, discrecional y, en casos de exceso, personal.

Precisamente por tratarse de los recursos gremiales y su uso y posible abuso de los dirigentes, no han sido escasas las impugnaciones judiciales que se han vertido en contra de esta reforma legislativa desde que se incorporó como obligación en la Ley Federal del Trabajo en 2019. Así, desde el 25 de noviembre de 2020, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que por razón de competencia le corresponde conocer de asuntos laborales, se pronunció sobre la constitucionalidad de la norma jurídica que garantiza la transparencia y rendición de cuentas. Al momento ya se han alcanzado los casos requeridos en la Ley de Amparo para sentar jurisprudencia, cuyo texto establece:

SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES. EL ARTÍCULO 358, FRACCIÓN IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL ESTABLECER EL DEBER DE SU DIRECTIVA DE RENDIR CUENTA COMPLETA Y DETALLADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE SU PATRIMONIO, NO VIOLA EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019).

Hechos: Varios sindicatos promovieron juicio de amparo indirecto en contra del artículo 358, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, reformado mediante decreto

publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019, al considerar que la obligación de rendir cuenta completa y detallada de la administración de su patrimonio a sus agremiados, es violatoria de los derechos de autonomía y de libertad sindical, pues interfiere en la administración de los recursos con los que opera.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que la obligación contenida en el artículo 358, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, no constituye una violación a los derechos de autonomía y de libertad sindical, al tratarse de una medida que busca garantizar que los trabajadores conozcan el destino y el fin de sus aportaciones.

Justificación: La obligación impuesta a las directivas de los sindicatos, federaciones y confederaciones, de rendir cuenta completa y detallada de la administración de su patrimonio, constituye una medida dirigida al fortalecimiento de la condición democrática que debe regir la vida interna de las organizaciones sindicales, al garantizar que los trabajadores conozcan el destino de sus aportaciones. Asimismo, la honesta y transparente aplicación de los recursos sindicales es necesaria y útil para alcanzar los legítimos propósitos de los sindicatos conforme a la normatividad aplicable y, en consecuencia, para beneficiar a sus agremiados mediante el constante mejoramiento de sus condiciones laborales. Sin que lo anterior implique una violación a los derechos de libertad y de autonomía de los sindicatos, ya que no impide que éstos determinen la administración o funcionamiento en su interior, ni tampoco conlleva una injerencia en el destino de sus recursos.<sup>28</sup>

Acorde con ese criterio, se sostiene que efectivamente no se actualizan los supuestos de violación a la libertad sindical y autonomía de los sindicatos que adujeron las representaciones sindicales que como quejas acudieron a la acción constitucional de amparo. Esto es así, ya que la propia norma jurídica previene una obligación de los dirigentes de informar de manera periódica el comportamiento patrimonial de la organización. La rendición de cuentas y

<sup>28</sup> Tesis 2a./J.9/2021 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, libro 84, t. II, marzo de 2021, p. 1653.

transparencia es hacia los propios miembros, quienes con sus cuotas aportan al sostenimiento de los trabajos del sindicato, esto es, son sus propios recursos. Más aún, la obligación de rendición de cuentas es al interior, a los propios agremiados, no hacia las autoridades, cuestión que en su caso convalida el argumento de no injerencismo estatal.

No se soslaya que la rendición de cuentas se materializó en las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 2019; sin embargo, la reforma previa al mismo ordenamiento en 2012, así como la reforma constitucional de 2014 en materia del derecho humano a la transparencia, que estableció a los sindicatos como sujetos obligados cuando reciben recursos públicos, ya apuntaban hacia el mismo sentido: vincular a las directivas sindicales a una administración transparente y con posibilidad de fiscalización de sus propios agremiados a partir del informe periódico de la aplicación de los recursos. La democracia obrera no sería posible sólo como principio, sin contar con los mecanismos de información que les permitan a los trabajadores elegir, ratificar o cambiar a sus dirigentes, si a su vez carecen de elementos objetivos y medibles sobre el cuidado del tesoro común.

Por otro lado, la reforma laboral reforzó el principio de democracia sindical para consolidar que la vida al interior de las organizaciones obreras sea de manera plural y diversa, así como permitir que los trabajadores se involucren en las decisiones que se toman, sin temor de ser sancionados o marginados por ello. Diversas normas jurídicas se incorporaron para asegurar ese principio. En particular, se debe destacar el contenido del artículo 371 en sus diversas fracciones. El legislador federal señaló que la elección de las directivas sindicales se realizaría a través del ejercicio del voto directo, personal, libre y secreto. Sobre este punto, las dirigencias de diversos sindicatos se inconformaron vía la interposición del juicio de amparo, pues el legislador federal, según su opinión, se extralimitó en regular esta disposición.

Al respecto, la reforma constitucional al artículo 123, apartado A, fracción XXII Bis, del 24 de febrero de 2017 señaló lo siguiente:

XXII Bis. Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios:

- a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y
- b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, *el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto*. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios.

En su parte conducente, la fracción IX del artículo 371 reformado dispuso: “IX. Procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales, el cual se llevará a cabo mediante el ejercicio *del voto directo, personal, libre, directo (sic) y secreto*”.

En este tenor, los amparos promovidos por las dirigencias sindicales en su carácter de quejosos se interpusieron por la “extralimitación” del legislador federal al establecer mayores requisitos en la ley reglamentaria que los señalados en el mandato constitucional. Al tratarse de la interpretación de un artículo constitucional y por la importancia del asunto, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se avocó al conocimiento y resolución de la litis constitucional planteada y consideró que el requisito legal no transgredía los principios constitucionales:

SINDICATOS. EL ARTÍCULO 371, FRACCIONES IX, IX Bis, IX Ter y X, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL PREVER QUE LA ELECCIÓN DE LA DIRECTIVA SINDICAL SE REALICE MEDIANTE EL VOTO DIRECTO DE LOS TRABAJADORES, NO VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXII Bis, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019).

Hechos: Varios sindicatos promovieron juicios de amparo indirecto en contra del artículo 371, fracciones IX, IX Bis, IX Ter y X, de la Ley Federal del Trabajo, reforma-

do mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019, al considerar que el requisito del voto directo de los trabajadores para la elección de las directivas sindicales, excede el texto del artículo 123, apartado A, fracción XXII Bis, de la Constitución General, en el cual únicamente se requiere el voto personal, libre y secreto.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación declara que el artículo 371, fracciones IX, IX Bis, IX Ter y X, de la Ley Federal del Trabajo, al prever que la elección de la directiva sindical debe realizarse mediante el voto directo de los trabajadores no contraviene el artículo 123, apartado A, fracción XXII Bis, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Justificación: De acuerdo con el citado precepto constitucional, en la elección de los dirigentes de los sindicatos el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto, sin que nada señale respecto a que éste deba ser directo o indirecto; no obstante, tal falta de previsión no se traduce en la prohibición de que el legislador imponga en la ley secundaria que el voto deba ser directo. Lo anterior, ya que la norma constitucional únicamente contiene las reglas mínimas que deben observarse en la elección de las directivas sindicales, en el entendido de que el legislador tiene facultades para regular los sistemas de votación, de modo que cumplan satisfactoriamente los fines constitucionales en materia de libertad y de democracia sindical, lo que se ajusta a la recomendación 323, emitida por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la que se reconoció la validez del requisito del voto directo para la elección de las autoridades sindicales exigido por el legislador, al sostener que no contraviene el principio de libertad sindical.<sup>29</sup>

Paralelo a las impugnaciones sobre la extralimitación del legislador federal sobre el voto, los quejosos también argumentaron la posible inconstitucionalidad de la propia Ley Federal del Trabajo, que habilita al CFCRL a verificar el procedimiento de elección de las directivas gremiales, por la supuesta violación al derecho de libertad sindical. Esta impugnación fue ana-

<sup>29</sup> Tesis 2a./J.11/2021 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, libro 84, t. II, marzo de 2021, p. 1556.

lizada por la misma Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien resolvió que no se actualizaban esas violaciones. Para argumentar lo anterior, este tribunal constitucional sostuvo sus reflexiones en el texto constitucional y en el propio Convenio 87 de la OIT:

CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL. LA FACULTAD QUE TIENE DE VERIFICAR QUE EL PROCEDIMIENTO DE ELECCIÓN DE LAS DIRECTIVAS DE LOS SINDICATOS RESPETE LOS PRINCIPIOS DEMOCRÁTICOS QUE RIGEN A DICHAS ORGANIZACIONES, NO CONTRAVIENE EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019).

Hechos: Varios sindicatos promovieron juicios de amparo indirecto en contra del artículo 371 Bis de la Ley Federal del Trabajo, adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019, al considerar que la intervención del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) en las elecciones de las directivas sindicales constituye una violación al derecho de libertad sindical.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resuelve que la facultad del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de verificar que el procedimiento de elección de las directivas sindicales cumpla con los requisitos legales y estatutarios para su celebración es constitucional, al tratarse de una medida idónea para garantizar la libertad sindical de los agremiados.

Justificación: En el artículo 3 del Convenio Número 87, relativo a la libertad sindical y a la protección al derecho sindical, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se reconoce el derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores para redactar sus propias constituciones y estatutos, así como elegir libremente a sus representantes; asimismo, prohíbe toda intervención de las autoridades públicas que tienda a limitar o impedir el ejercicio de dicho derecho. Al interpretar el precepto mencionado, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que la prohibición de intervenir en la elección de las directivas, no implica que la autoridad estatal no tenga la obligación de garantizar la democracia interna de las organizaciones, así como el apego a las normas estatutarias y legales

en el desarrollo de las elecciones sindicales. En ese sentido, se advierte que la medida contenida en el artículo 371 Bis de la Ley Federal del Trabajo, respecto a la participación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a solicitud de los dirigentes sindicales, o bien de por lo menos el treinta por ciento (30%) de los afiliados del sindicato, en el auxilio de las organizaciones, a efecto de certificar el cumplimiento de los requisitos exigidos en la elección de las directivas sindicales, no constituye una intervención prohibida en el derecho a la elección de los representantes sindicales, pues dicha verificación no implica que la validez de los resultados electorales esté sujeta a la aprobación por parte de la autoridad administrativa, en tanto que la actuación del registrador, como órgano independiente, se limita a la verificación razonable y objetiva de que los resultados correspondan a la voluntad de los agremiados, de acuerdo con los principios de confiabilidad, certeza y legalidad.<sup>30</sup>

Se enfatiza lo anterior para resaltar que la reforma laboral en lo tocante a la democracia sindical fue recibida de manera crítica e impugnada por los actores a quienes estaba señalada: las dirigencias sindicales. Precisamente, esas inconformidades confirman la necesidad de transparentar los procesos de elección y garantizar el sufragio libre de la base trabajadora de sus líderes.

De acuerdo con lo sostenido hasta este momento, es dable afirmar que la teleología de la reforma laboral enfocada en la democracia sindical, la transparencia, la libertad, la rendición de cuentas y el voto libre, secreto, personal y directo es acorde con la reforma constitucional de 2017, la aprobación del Convenio 98 de la OIT y convenios previamente ratificados y los compromisos derivados del T-MEC, en específico el artículo 23.3 del mismo.

Los principios democráticos al interior del sindicato no sólo están dirigidos a los procesos electivos de sus dirigencias, sino también se encuentran vinculados a la legitimidad

---

<sup>30</sup> Tesis 2a./J 13/2021 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, libro 84, t. II, marzo de 2021, p. 1536.

de los sindicatos para reclamar la firma de los contratos colectivos a las empresas; así, el voto personal, libre y secreto se convierte en la garantía para la protección de la libertad de negociación y constituye el apoyo de los trabajadores hacia sus dirigencias, el cual se acredita con la constancia de representatividad. La obtención de este documento se encuentra regulada del artículo 386 Bis al artículo 390 de la reformada Ley Federal del Trabajo. Allier Campuzano la define de la siguiente manera:

De la interpretación sistemática de los artículos 123, apartado A, fracción XVIII, y 387 de la Ley Federal del Trabajo, se puede definir la constancia de representatividad como el documento público expedido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (organismo público descentralizado) en el que se hace constatar la legitimidad de los trabajadores sindicalizados para poder celebrar con la empresa en la que efectivamente prestan sus servicios subordinados un contrato colectivo de trabajo, con o sin emplazamiento a huelga.<sup>31</sup>

Aquellos sindicatos cuya pretensión sea el emplazamiento a huelga para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial les es indispensable obtener del CFCRL esta constancia, con lo cual se acreditará que se cuenta con cuando menos el 30% de los trabajadores. De existir más de un sindicato, se observarán las reglas previstas en el párrafo segundo de la fracción III del artículo 390 Bis de la Ley Federal del Trabajo; así, en caso de presentarse más de una solicitud de constancia, el CFCRL cuenta con facultades para organizar una consulta a los trabajadores para determinar a qué sindicato le corresponde la mayoría del respaldo de los trabajadores. En todo caso, esa documental tiene una vigencia de seis meses a partir de la fecha de su expedición, con lo cual se asegura que esa representación sea legítimamente soportada por la intención de los trabajadores y se mantenga actualizada.

<sup>31</sup> Allier Campuzano, Jaime, *El nuevo sistema de justicia laboral en México y su repercusión en el juicio de amparo*, México, Porrúa, 2021, p. 4.



Más aún, el requisito de la constancia aplica tanto para contratos colectivos de nueva firma como para aquellos que ya se encontraban depositados en las juntas de conciliación. Esos contratos colectivos deben ser revisados al menos una vez dentro de los cuatro años siguientes a la entrada en vigor de la reforma, con lo cual se busca que los principios de representación, democracia y libertad sindical se cumplan. Así lo previene el artículo décimo primero transitorio de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1o. de mayo de 2019. Esta norma jurídica se encuentra dirigida a revisar aquellos contratos colectivos celebrados anteriores a la reforma para el efecto de legitimar que las dirigencias efectivamente representan a la mayoría de los trabajadores y, sobre todo, combatir los contratos de protección, donde la base obrera, en ocasiones, desconoce la existencia de un contrato y un sindicato titular. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en su oportunidad, emitió el “Protocolo para la legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes”, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 31 de julio de 2019,<sup>32</sup> hasta en tanto entrara en operaciones el CFCRL. La fecha límite para legitimar los contratos existentes vence el 1o. de mayo de 2023.

De acuerdo con cifras del propio CFCRL publicadas en Internet, a la fecha han sido legitimados 9,237 contratos colectivos, con la participación de 3,426 sindicatos registrados y más de 2,180,000 trabajadores consultados, según se observa en la plataforma electrónica que se dispuso para el registro de legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes.<sup>33</sup> Sin embargo, estas cifras son bastante bajas frente al número aproximado de contratos colectivos que se estima que existen en el país, cuya cifra asciende a más de medio millón.<sup>34</sup> El artículo transitorio décimo primero del Decreto promulgatorio de la reforma prevé que, para aquellos casos donde no se haya realizado la consulta mencionada o no se cuente con el

<sup>32</sup> Disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5566910&fecha=31/07/2019#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5566910&fecha=31/07/2019#gsc.tab=0).

<sup>33</sup> Disponible en: <https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx/> (fecha de consulta: 11 de diciembre de 2022).

<sup>34</sup> Jiménez, Néstor, “Temen que 80% de sindicatos no harán la legitimación de los contratos colectivos”, *La Jornada*, 6 de diciembre de 2022, p. 12.

apoyo mayoritario de los trabajadores, el contrato colectivo se tendrá por terminado, conservándose las prestaciones y condiciones vigentes.

La representación indicada en esta constancia es en cuanto a cantidad y cualidad. Con respecto a la primera cuestión, se ha observado que se requiere un mínimo del 30% de apoyo de los trabajadores; en el caso del segundo aspecto, la fracción IX Bis del artículo 371 previene que las directivas sindicales deberán tener una representación proporcional en razón de género. No obstante, la norma es omisa en señalar mayores requisitos o condiciones de cómo se cumplirá esta representación; en otras experiencias legislativas se han dado algunos lineamientos que se pudieron haber copiado, por ejemplo, la materia electoral y la materia agraria, donde se contempla un porcentaje de 40% y 60% para cada género (*sic*).

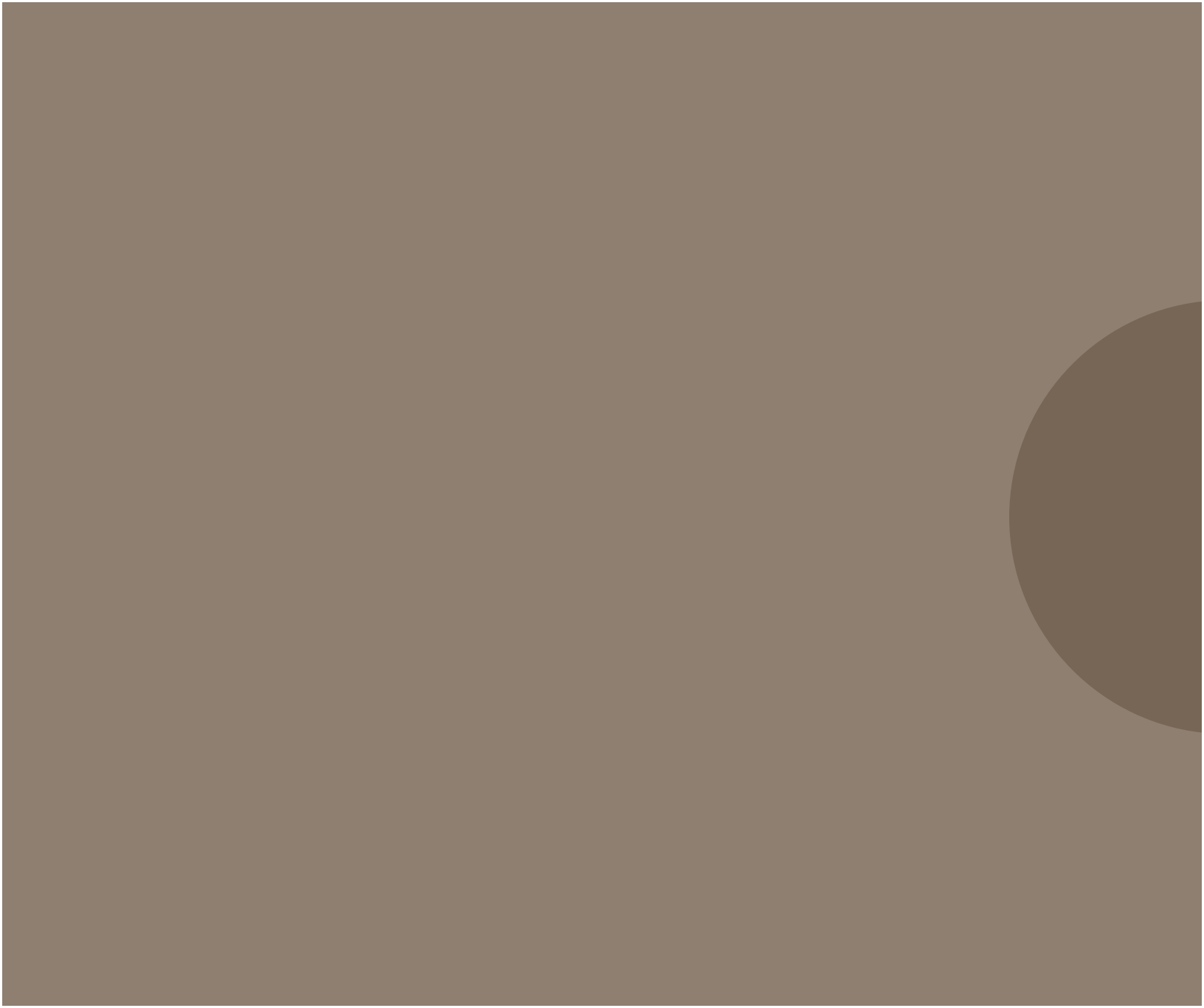
Es dable afirmar que la intención de instituir el requisito de la constancia de representatividad es concretizar la democracia sindical; la legitimidad de las directivas; la renovación periódica; el ejercicio efectivo del voto libre, secreto, personal y directo de la base trabajadora, y la inhibición de prácticas de corrupción que han llevado al sindicalismo a su actual estado de simulación. Al respecto, Allier señala:

Todos los requisitos exigidos legalmente para la obtención de la constancia de representatividad son muy estrictos y van encaminados a combatir las huelgas por extorsión y los contratos colectivos de protección. Es por esto por lo que estas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo se ajustan a la reforma constitucional del 24 de febrero del 2017, al Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo y al anexo 23-A del T-MEC.<sup>35</sup>

En todos los casos señalados previamente, el CFCRL cuenta con facultades para organizar un recuento a fin de conocer el sentido de la decisión de los trabajadores en cuanto a la veracidad de la documentación presentada para la obtención de la constancia de representatividad.

<sup>35</sup> *Idem*.

Para el caso de que, cumplido el plazo señalado en el transitorio de la reforma, aquellos sindicatos no hayan logrado el apoyo mayoritario o, en su caso, hayan omitido la legitimación de sus contratos existentes, éstos quedarán concluidos. Frente a este escenario bastante plausible, a mediados del año siguiente el mercado laboral, las empresas y los trabajadores quedarían sin vínculos con sindicatos, y en cuyo caso se abrirían nuevas relaciones económicas, sociales e incluso políticas.



## ¿Qué se espera de la nueva justicia laboral? ¿Cómo medir la eficacia de la nueva justicia laboral?

Uno de los puntos que debemos resaltar es que en nuestro país en los últimos tres lustros hemos tenido experiencias de transformaciones en distintas materias del derecho, en particular en el aspecto forense, práctico y de aplicación adjetiva de las normas. El ejemplo más evidente y claro ocurrió el 18 de junio de 2008, cuando se reformó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia penal y, con ello, se ordenó la transición a un nuevo sistema de impartición de justicia en la materia; para ello, el Constituyente Permanente otorgó un plazo de ocho años para la entrada en vigor plena en todo el país. De esta manera, se implementaron instituciones, se consolidaron presupuestos públicos, se hizo la adecuación de instalaciones y se llevó a cabo un largo proceso de capacitación para todas las personas involucradas en su implementación, tanto servidores públicos como particulares.

La reforma en materia laboral también ha tenido sus propias determinaciones. Como se observó en este documento, el Constituyente Permanente ordenó al Congreso de la Unión y a las legislaturas locales realizar las adecuaciones legislativas dentro del año siguiente a la entrada en vigor, es decir, a más tardar el 25 de febrero de 2018; sin embargo, hubo un incumplimiento de los poderes legislativos, tanto federal como locales, en cuanto a la armonización de ordenamientos en sus ámbitos competenciales.

De inicio, uno de los desafíos en la transición de las juntas de conciliación y arbitraje a los nuevos tribunales laborales consistió en abatir las cargas de trabajo, poner los expedientes en estado de resolución y, para las primeras, poder ejecutar aquellos laudos ya dictados y pendientes de ello.

A pesar de ese escenario y de que no se contó con el mismo plazo que tuvo la reforma penal, con los mismos presupuestos y quizá con el mismo empeño como país para el nuevo modelo de justicia laboral, ha sido tarea de los poderes judiciales federal y locales la creación de estos nuevos órganos jurisdiccionales especializados en la materia; un ejemplo de ello fue la selección, promoción y capacitación de nuevos operadores jurídicos para las distintas plazas que requerían cubrir los tribunales laborales, desde las personas titulares, secretarios, actuarios y funcionarios judiciales diversos. En el caso del Poder Judicial de la Federación, se han llevado a cabo múltiples procesos de selección para ocupar las plazas de jueces y magistrados, lo que implica engrosar la estructura burocrática del tercer poder; sin embargo, es preciso señalar que se ha observado que en la selección de ese personal se ha procurado cumplir con la equidad de género.

Asimismo, la reforma ha propiciado desafíos para las personas involucradas en las relaciones obrero-patronales. Al interior de las empresas, las áreas de recursos humanos, capital humano, adquisición de talento o la denominación que llegan a recibir han iniciado una labor de revisión y auditoría de todos sus procesos internos, desde la captación de talento o reclutamiento, el manejo del expediente personal del trabajador, la promoción, la capacitación, la permanencia, la terminación de la relación del trabajo e incluso después de que ésta ocurre. Lo anterior se realiza para identificar prácticas cuestionables de discriminación y, en su caso, prohibirlas; para atender con perspectiva de género; para establecer mecanismos de prevención, identificación y corrección de casos de acoso laboral y sexual, etcétera. Para lograrlo, las empresas han adoptado códigos de ética y conducta, así como instrumentos de cumplimiento normativo en materia laboral (además de aquellos relativos a los ámbitos penal y fiscal) con

nuevos puestos, cargos o espacios al interior de la empresa, como lo son los comités de ética u oficial de cumplimiento. El mes de mayo de 2023 será una fecha paradigmática en materia del trabajo, pues es el plazo para la legitimación de los contratos colectivos y quizá la terminación de miles de ellos, lo que implicará acercamientos de las empresas con los trabajadores de forma distinta a la actual.

Para las personas postulantes y los despachos que prestan servicios jurídicos en materia laboral, esto ha significado un camino de aprendizaje y desaprendizaje, adaptación y capacitación permanente para transitar de un modelo caduco al actual. Los postulados de la reforma laboral implican la adopción de mecanismos alternativos de solución de controversias, teniendo un grado preponderante la conciliación, por lo que al no ser una materia, destreza o competencia profesional que tradicionalmente se imparta en las universidades, las facultades y los departamentos de derecho, ha propiciado para el gremio jurídico una adaptación, sobre la marcha, y una adquisición de nuevos saberes profesionales. Así, la reforma deviene en un escenario de oportunidad para la abogacía para prestar sus servicios jurídicos no sólo para la contienda y el conflicto, es decir, para el ejercicio de la práctica forense de los conflictos laborales, sino que significa también la ocasión perfecta para desarrollar nuevas habilidades de comunicación con otras profesiones (pedagogos, psicólogos, sociólogos, contadores, administradores, etcétera) que tengan como objetivo alinear políticas laborales, reglamentos internos, manuales de operación, códigos de ética y conducta, contratos colectivos e individuales bajo el nuevo paradigma.

Para la administración pública, la reforma laboral ha significado un gran desafío en el cumplimiento de las obligaciones de las autoridades competentes para su implementación. La creación y operación de instituciones implica la previsión presupuestaria, que se autoriza desde la Cámara de Diputados y se articula en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; sin embargo, el ordenamiento legal implica dos desafíos más que en ocasiones pasan inadvertidos: 1) la discrecionalidad de la Secretaría de Hacienda en la dispersión de los recursos

autorizados por la cámara baja en el Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación, y 2) las limitaciones que impone la Ley Federal de Austeridad Republicana. Una de las variables que explica el bajo número de contratos colectivos legitimados, es decir, de aquellos que son anteriores a la reforma y que requieren la acreditación mediante el apoyo mayoritario de la base trabajadora, se debe a la saturación de la plataforma digital que se tiene implementada para cargar los documentos necesarios, lo cual ha orillado a que las personas interesadas tengan que acudir personalmente al CFCRL a hacer el trámite correspondiente; no obstante, la falta de personal hace nugatorio este derecho. En este orden de ideas, se hace patente aquella premisa que dicta que los derechos humanos no se encuentran contemplados en los presupuestos y que se quedan como meras declaraciones de buenos principios.

No pasa inadvertido que para evitar prácticas deleznable de corrupción en el recién creado CFCRL se requiere de un órgano interno de control propio, adscrito a su propia estructura, aunque sectorizado a la Secretaría de la Función Pública, tal y como lo ordenan los artículos 23 y 24 de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, no como, a nuestra consideración, indebidamente se determinó por Acuerdo de la Secretaría de la Función Pública publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 1o. de septiembre de 2020, mediante el cual se delegaron en el Órgano Interno de Control de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las funciones de fiscalización, vigilancia, control interno, auditoría, quejas, denuncias, investigaciones, responsabilidades, resoluciones, trámites y demás servicios que corresponden al órgano interno de control que por ley debe tener el propio Centro, es decir, la administración pública incumplió una obligación legal y por acuerdo administrativo se adscribieron esas funciones a otro órgano interno de control.

Al interior de los sindicatos, la reforma laboral dirige sus principales esfuerzos en modificar las relaciones entre los trabajadores y las directivas, a fin de evitar el uso patrimonialista, discrecional e, incluso, abusivo de los recursos del gremio; esto es como parte de la obligación de informar periódicamente el comportamiento patrimonial y la aplicación de las cuotas



sindicales en favor del grupo y, a su vez, un derecho de los trabajadores de exigir cuentas a sus dirigentes, sin el temor de represalias. Al final, la democracia es un ejercicio bidireccional que exige la participación activa de las personas involucradas: representantes y representados. La paridad de género se debe expresar no sólo en el número de carteras que ocupan mujeres y hombres en equidad de condiciones en las secretarías de los sindicatos, sino que también es una realidad presente y palpable en las decisiones que se toman en el sindicato para las personas agremiadas; esto es, la perspectiva de género no es únicamente ocupar espacios de dirección, sino que los reclamos que se realizan a la parte patronal, en los pliegos petitorios, en la negociación colectiva incidan en beneficio de las personas destinatarias con perspectiva de género.

En el mismo sentido, todos aquellos sindicatos que no logren la representatividad de los trabajadores o, en su caso, no agoten el proceso de legitimación de contratos colectivos existentes quedarán sin la titularidad del contrato colectivo por la terminación de éste, en términos de los transitorios de la reforma, que ya se han expuesto. Esto significa el ascenso de sindicatos independientes que han sido marginados por el control corporativo de las centrales obreras, así como la emergencia de nuevos liderazgos.

Por último, para los poderes judiciales federal y locales, la reforma laboral ha implicado la adecuación de las leyes orgánicas que los regulan, la creación de nuevos órganos jurisdiccionales y la capacitación de personas servidoras públicas para administrar la justicia laboral. A diferencia de las juntas de conciliación y arbitraje, a los tribunales laborales actuales les corresponderá exclusivamente el aspecto procesal contencioso, sin tener que agotar la parte prejudicial de la conciliación; no obstante, ésta se puede dar en cualquier parte del juicio. De esta manera, la conciliación, en los términos ordenados por la Constitución, es de carácter administrativa, obligatoria y previa, por lo que los tribunales laborales tendrán que resolver sólo aquellos casos que no pudieron ser resueltos previamente.

Por último, es dable señalar que el cumplimiento de esta reforma laboral, en su triple aspecto (conciliación y registro laboral, democracia y libertad sindical y justicia laboral), será observado en el orden interno por las autoridades administrativas y jurisdiccionales creadas para tal efecto; en el orden internacional, las obligaciones contractuales del T-MEC y el anexo 23 en materia laboral habilitan a que México sea examinado y, en su caso, reprochado su incumplimiento, so pena de ser constreñido a ello o a la imposición de sanciones.

## Conclusiones

Para explicar el actual sistema de impartición de justicia laboral es preciso revisar los factores internos y externos a nuestro país que dan contexto de los alcances, efectos, causas y consecuencias de las nuevas instituciones creadas. En los factores internos, el agotamiento del modelo tripartito de las juntas de conciliación caracterizado por el rezago, el abuso de los postulantes, la corrupción y la alta intervención del Ejecutivo en las relaciones obrero-patronales exigió la creación de nuevas autoridades administrativas y jurisdiccionales que se encargaran de esas funciones.

En el aspecto internacional, la firma del T-MEC implicó para el país la negociación del acuerdo con sus principales socios comerciales a la luz de nuevas relaciones en materia del trabajo. Estas relaciones fueron revisadas a partir de la democracia y libertad sindical; el respeto al voto personal, secreto, libre y directo de los trabajadores en todos los ámbitos de las elecciones de sus directivas sindicales, y además mediante la adopción de mecanismos eficaces de transparencia y rendición de cuentas.

En ese escenario emergieron nuevas instituciones jurídicas, figuras procesales y autoridades administrativas y jurisdiccionales, a través de las cuales se buscó dar solución a los problemas señalados. El proceso de internamiento y reglamentación de la reforma constitucional tomó un periodo no sólo de armonización legislativa, sino que también implicó una medición de las reacciones de los destinatarios: empresas, sindicatos, autoridades, trabajadores, universidades, servidores públicos, entre otros.

Como se observó en el documento, un número alto de dirigencias sindicales se inconformaron contra la reforma laboral, por considerar que los principios de voto directo, transparencia y rendición de cuentas, así como las facultades del CFCRL en materia de democracia sindical, vulneraban los derechos de autonomía. No es menor esas reacciones si se parte del punto de que la reforma precisamente busca atacar las causas del debilitamiento del sindicalismo, que en los últimos lustros devino en un instrumento de extorsión, corrupción para sus agremiados y de protección para las empresas, lejos de ser el aparato de defensa de los intereses comunes.

En los próximos meses y primeros años de operación de los tribunales laborales, tanto federales como locales, será tarea de evaluación medir el desempeño para conocer si se cumplieron los objetivos de tener procesos ágiles y modernos y libres de corrupción; además, se deberá revisar si con los principios procesales de la justicia laboral y el aparato burocrático de los poderes judiciales federal y locales resulta más eficaz la ejecución de laudos y sentencias.

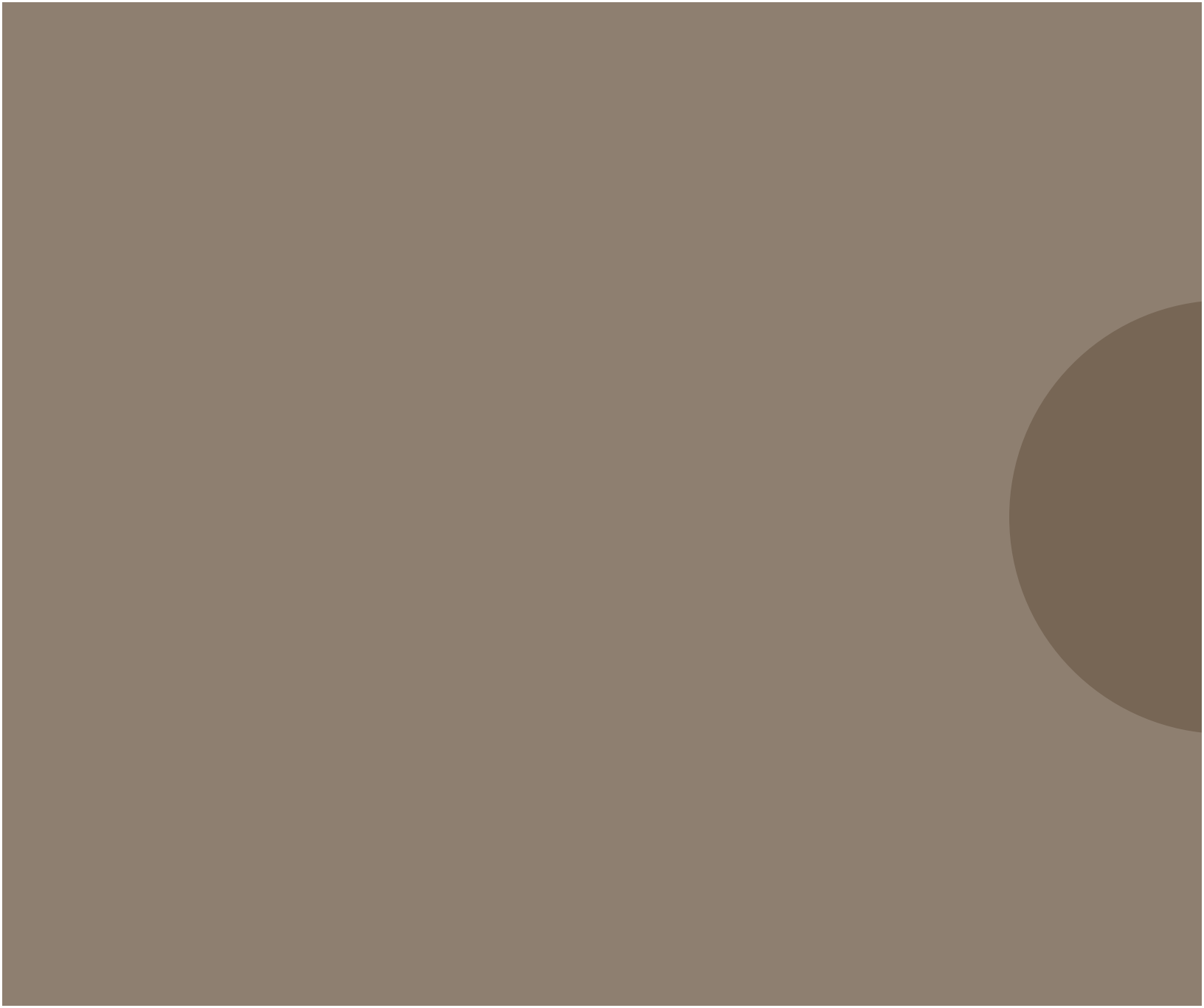
Asimismo, se tendrá que medir, cuantificar y evaluar a la conciliación prejudicial y obligatoria para tener certeza de su eficacia al momento de resolver las diferencias entre las partes y evitar la judicialización de las controversias. En los ámbitos federal y local, se estará en presencia de nuevos usos y costumbres en la resolución de los problemas que se suscitan entre los factores de la producción y será tarea de todas las partes involucradas adaptarse a los desafíos que presenta esta realidad.

En este sentido, la creación del CFCRL como organismo descentralizado de la administración pública federal cumple dos funciones: por una parte, la conciliación y, por otra, una de carácter administrativo que es el registro sindical, esto es, ser la memoria documental del nuevo sindicalismo, a partir de la legitimación de los contratos colectivos ya existentes a la entrada en vigor de la reforma, la expedición de constancias de representatividad, estatutos y demás documentales que expresan la regularidad de las organizaciones gremiales.

Por primera vez, el derecho del trabajo tendrá una doble evaluación y observancia: una de ellas será de carácter interno por parte de las autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las instituciones sectorizadas a ésta, como es el caso del CFCRL; la otra será una revisión de tipo externo, que surge a partir de la vigencia del T-MEC y el mecanismo laboral de respuesta rápida, del que se espera tenga repercusiones directas en el cumplimiento de la libertad y democracia sindical en nuestro país.

Al diferenciar la conciliación (administrativa) de la fase contenciosa (judicial) se privilegia la aplicación de los mecanismos alternativos de solución de controversias; ello impactará en los planes y programas de estudio de las universidades y las facultades de derecho para incorporar en sus mallas curriculares algunas materias que enfatizen su conocimiento y para los egresados implicará la adquisición de habilidades, destrezas y competencias profesionales para la negociación, conciliación y resolución mediante éstos, y no sólo agotar las destrezas de la postulación vía la contienda judicial.

La reforma laboral incorpora paradigmas, perspectivas y metodologías de derechos humanos laborales; implicó también la adecuación del marco constitucional y la armonización del marco legislativo; ordenó la creación de instituciones y ámbitos competenciales diferenciados; asimismo, busca transparentar las administraciones sindicales y propiciar nuevas formas de participación de los trabajadores. Por último, y quizá lo más relevante, es la maduración de la justicia laboral a partir de la instauración de tribunales laborales especializados en la materia y, con ello, el abandono de un modelo de casi un siglo de impartición de justicia laboral.



## Bibliografía

### *Libros*

- ALLIER CAMPUZANO, Jaime, *El nuevo sistema de justicia laboral en México y su repercusión en el juicio de amparo*, México, Porrúa, 2021.
- BUEN LOZANO, Néstor de, *La reforma del proceso laboral*, México, Porrúa, 1980.
- CÁRDENAS GRACIA, Jaime, *El modelo jurídico del neoliberalismo*, México, Editorial Flores-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016.
- GÓMEZ LARA, Cipriano, *Teoría general del proceso*, 10a. ed., México, Oxford, 2012.
- LASTRA LASTRA, José Manuel, *Derecho sindical*, 4a. ed., México, Porrúa, 2003.
- MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, *El nuevo sistema de justicia laboral en México*, México, Porrúa, 2021.
- OVALLE FAVELA, José, *Teoría general del proceso*, 7a. ed., México, Oxford, 2016.
- SAÍD, Alberto y GONZÁLEZ GUTIÉRREZ, Isidro M., *Teoría general del proceso*, México, Iure Editores, 2017.
- SILICEO AGUILAR, Alfonso y ROMERO ROARO, Sergio, *Crisis del empleo y nuevo sindicalismo mexicano. Inversión, empleo y capacitación, productividad y competitividad, reformas y cultura laboral, nuevo liderazgo para el desarrollo nacional*, México, Porrúa, 2009.

## Hermerografía

BUEN LOZANO, Néstor de, "Los contratos colectivos de trabajo de protección", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 20, enero-junio de 2015, disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n20/1870-4670-rlds-20-00109.pdf>.

HERNÁNDEZ, Gerardo, "Contratos de protección, el gran desafío para la reforma laboral y el T-MEC", *El Economista*, 22 de noviembre de 2021, disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Contratos-de-proteccion-el-gran-desafio-para-la-reforma-laboral-y-el-T-MEC-20211119-0045.html>.