

CAPÍTULO 5

Justicia laboral en México

Carlos F. Quintana Roldán
María del Rosario Jiménez Moles

SUMARIO: I. Administración y procuración de la justicia laboral; II. La reforma constitucional en materia de justicia laboral; III. Reforma a la Ley Federal del Trabajo; IV. Reformas a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado en materia de “libertad de sindicación”; V. La justicia laboral desde la perspectiva internacional; VI. Conclusiones; VII. Bibliografía. VIII. Anexos

I. ADMINISTRACIÓN Y PROCURACIÓN DE LA JUSTICIA LABORAL

1. Principales problemas y retos en materia de justicia laboral

Existen varios problemas y retos en materia de justicia laboral, debido a la dependencia que tuvo respecto del Poder Ejecutivo, así como a la falta de recursos humanos y materiales que padecieron las juntas de conciliación y arbitraje durante varias décadas, se generaron prácticas de simulación y corrupción en detrimento de la finalidad social con la que el derecho laboral fue concebido en la



Constitución. La búsqueda de equilibrios y compensación para las desigualdades entre los factores de producción no ha sido satisfactoria.

Un problema particular es la pérdida de efectividad del tripartismo, que no obstante haber iniciado como una democracia verdadera, se convirtió a través de los años en un obstáculo para garantizar una justicia imparcial e independiente, impidiendo el libre ejercicio de los derechos de las partes. En razón de lo anterior, el 27 de noviembre de 2014, el entonces Presidente de la República, Enrique Peña Nieto, solicitó al Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) que organizara foros de consulta para identificar los problemas y las causas que dan lugar a la deficiencia en los tribunales laborales, lo cual se hizo en los llamados “Diálogos por la Justicia Cotidiana”, convocados en noviembre de 2015 por el Gobierno de la República, en conjunto con el CIDE y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, correspondiendo la materia laboral a la Mesa 2, denominada de “Diagnóstico”,²⁴² en la que participaron los sectores obrero patronales, así como diferentes funcionarios de la Administración Pública Federal y jueces y magistrados del Poder Judicial Federal, cuyas conclusiones se transcriben en la parte que interesa conocer:

“I. Uso inadecuado de la conciliación. - ... La ley y la práctica han permitido pactar disminución de obligaciones mínimas... II. Casos de abandono de empleo que simula despido. - ... al arrojar la carga de la prueba al patrón...; III. Casos de despido injustificado que simula renuncia. - ... La ley no es estricta en cuanto a la solemnidad y autenticidad de la renuncia...; IV. Casos de ofertas de reinstalación del trabajador únicamente para ocultar un despido injustificado. - ... El patrón puede reinstalar al trabajador y despedirlo nuevamente...; V. Las partes se conducen con falsedad. - ... No son eficaces las medidas legales y punitivas...; VI. Vicios de pa-

²⁴² Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Diálogos por la Justicia Cotidiana, Diagnósticos conjuntos y soluciones”, México, Impreso en los talleres de Impresión y Diseño, 2016.



trocio legal. - Múltiples despachos de abogados hacen del litigio laboral toda una industria...; VII. Abuso del principio de oralidad. - ... al no tener debidamente preparadas sus contestaciones o probanzas...; VIII. Abuso de las pruebas. - ... vicios y sesgos en los peritos de cada parte...; IX. Casos de abuso del juicio de amparo. - ... No existen limitantes suficientes...; X. Casos de extorsión o simulación en emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo. - ... Al no estar suficientemente regulado...; XI. Vicios y retrasos en la práctica de notificaciones y exhortos. - ... son tardados, ineficientes, complicados y poco transparentes...; XII.- Falta de conciliación en asuntos que involucran entidades públicas. - ... sin incurrir en responsabilidad administrativa...; XIII. Utilización de juntas como ventanilla administrativa... XIV. Desinterés de representantes patronales y de trabajadores... XV. Dificultades en la ejecución de los laudos. - No existen suficientes herramientas legales... XVI. Insuficiencias administrativas. - ... Excesiva carga de trabajo...; XVII. Vicios en las disputas de Titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo. - ... recuentos... carecen de una regulación estricta en materia de tiempos, transparencia y equidad...XVIII. Contratos de protección. - ... XIX. Criterios distintos entre las juntas y salas... XX. Desigualdad de Género. - ... preceptos discriminatorios... inexistencia de la figura de violencia laboral... XXI. Normas obsoletas, violatorias de derechos e ineficaces...”.²⁴³

En esos diálogos, los expertos propusieron actualizar las disposiciones contenidas en los ordenamientos que rigen los procedimientos de carácter laboral, la simplificación de trámites y del proceso, así como la mejora en diversos procesos administrativos y tecnológicos, la profesionalización del personal que labora en los tribunales laborales, el fortalecimiento de las capacidades técnica y de ejercicio presupuestal de los órganos encargados de impartir justicia laboral, así como la implementación de medidas que otorguen nuevas facultades o amplíen las atribuciones de las autoridades directamente responsables de administrar justicia o de las dependencias o entidades públicas que sean coadyuvantes en dichos procesos, esto es, proponen las siguientes soluciones:

²⁴³ *Ibid.* pp. 47-51.



“Reformar la Ley Federal del Trabajo; la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado..., que el paquete de iniciativas tenga una lógica integral..., establecer mecanismos internos que permitan disponer fácilmente de los recursos etiquetados para cumplimiento de laudos..., fomentar el uso de la conciliación como herramienta..., diseñar políticas claras y manuales para que la contratación y separación de servidores públicos se ajuste al marco normativo..., promover la celebración de convenios de colaboración con instituciones públicas para que auxilien con peritos..., diseñar mecanismos que transparenten el proceso de notificación..., establecer comités de conciliación al interior de las dependencias..., establecer un sistema de indicadores que sirvan para evaluar estas políticas y reformas legales..., analizar a profundidad el sistema federal de distribución de competencias laborales entre juntas locales y federales..., mecanismos para fortalecer y garantizar la autonomía de los tribunales laborales..., implementar un procedimiento prejudicial conciliatorio..., analizar la posibilidad y conveniencia de generar convenios para el cumplimiento del laudo..., precisar la figura y el procedimiento de abandono..., sancionar efectivamente a quien simula un juicio o comete fraude procesal..., regular los requisitos para la validez de la renuncia..., establecer políticas claras en el momento de la contratación..., transparencia en el despido y contratación en el sector público..., combatir los casos de ofertas de reinstalación únicamente para ocultar un despido injustificado..., sancionar a las partes que se conducen con falsedad..., combatir los casos de extorsión por emplazamiento a huelga (...)”²⁴⁴

Las consultas de organismos nacionales (Centro de Investigación y Docencia Económicas) e internacionales (Organización Internacional del Trabajo) han puesto de manifiesto el problema general de la justicia laboral y las cuestiones vinculadas a los sindicatos y a la negociación colectiva. Asimismo, las negociaciones entre México y otros países, con motivo de acuerdos comerciales, resaltaron la opacidad de los procesos y la ausencia de democracia en distintos aspectos del mundo laboral.

Existe una nueva manera de ver la negociación colectiva, pues ya no son los líderes sindicales los que toman decisiones, sino directamente las personas trabajadoras a través de un voto personal, libre, secreto y directo. Es verdad que no se

²⁴⁴ *Ibid*, pp.55-60.



concibió así en la ley de 1970, incluso Mario de la Cueva afirmó que la ley “ha encargado a la persona jurídica, asociación profesional, la defensa en juicio de los intereses de cada uno de los trabajadores que forman parte de ella (...) No se trata de una representación forzosa; la ley dio a la asociación profesional la facultad de defender los derechos individuales, porque pensó que los trabajadores no podrían pagar los gastos y honorarios que demanda un juicio, a diferencia de la asociación misma que, tal vez, podría pagar a un abogado”.²⁴⁵ y si bien, lo anterior se confirmó en el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, al disponer que la representación de los sindicatos recae en el Secretario General o en quien dispongan los estatutos, lo cierto es que la ley reformada del 1o. de mayo de 2019, establece nuevos mecanismos de consulta de los trabajadores para la toma de decisiones, como por ejemplo, el depósito inicial del contrato colectivo de trabajo, su revisión anual salarial o bianual de prestaciones e incluso el ejercicio de la huelga, como se determinó en los artículos 390 bis y 390 ter.

En razón a la problemática aludida, en los sistemas de administración de justicia y de los procedimientos administrativos y jurisdiccionales individuales y colectivos, se hizo necesario implementar una reforma de gran calado que cumpliera con la satisfacción de los siguientes retos:

- a) Una justicia laboral en manos del Poder Judicial, independiente del Poder Ejecutivo, que logre juicios rápidos y ágiles que permitan la tutela judicial efectiva.
- b) La función conciliatoria a cargo de centros de conciliación especializados debidamente capacitados que, en una etapa prejudicial de asistencia obligatoria para los demandados, con el fin de que logren la amigable composición y eviten la tramitación de juicios.

²⁴⁵ Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, México, edit. Porrúa, 1949, p. 437.



- c) Creación de un organismo encargado del registro de los contratos colectivos y de organizaciones sindicales de todo el país, que permita garantizar la libre negociación colectiva y la libertad sindical, además de llevar a cabo la función conciliadora federal.

Ahora bien, toda reforma es perfectible, quizá debió integrarse un apartado que reforzara la inspección del trabajo, como pilar importante del derecho social laboral, pues en palabras de José Dávalos, es la encargada de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente las que contienen derechos y obligaciones de las personas trabajadoras y de los patrones, las relativas al trabajo de mujeres y menores, las concernientes a las medidas para prevenir riesgos de trabajo, así como las que establecen disposiciones de higiene y seguridad;²⁴⁶ de ahí que se garantizan varios derechos humanos, en tanto se previenen accidentes de trabajo o enfermedades profesionales al contar con las condiciones y equipos adecuados para desempeñar su labor sin riesgos, o lo realizan en jornadas que no sean extenuantes o excesivas, se verifique que las mujeres o menores no estén expuestos y todo esto, a través de la visita oportuna de inspectores de trabajo que verifiquen de manera eficaz el cumplimiento de obligaciones en esta material.

II. LA REFORMA CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL

En abril de 2016, el entonces presidente de los Estados Unidos Mexicanos Enrique Peña Nieto, sometió ante el Congreso de la Unión un proyecto de reforma al apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la que después fue analizada y votada por el Congreso Federal y los

²⁴⁶ José Dávalos, *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*. 5a. ed., México, edit. Porrúa, 2008, p. 87.



congresos locales²⁴⁷ y, finalmente publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017, Decreto que al día siguiente entró en vigor.

Uno de los principales ejes de la reforma fue la transformación radical del sistema de justicia laboral de carácter privado. Desaparecerían las Juntas de Conciliación y Arbitraje, terminando con el tripartismo que caracteriza su estructura orgánica, y habrán de ser creados nuevos tribunales de lo laboral adscritos al Poder Judicial Federal y Local. Dentro de estos procedimientos, otro objetivo fue buscar la transparencia, publicidad, eficacia, eficiencia y profesionalidad en la toma de decisiones jurisdiccionales. Se dispuso que éstas fueran emitidas por personal rigurosamente capacitado con un nivel de conocimientos de excelencia en materia de conciliación, de derecho social en general, y de derecho del trabajo y de seguridad social en particular. Se requeriría una infraestructura que permitiera la tramitación ágil de los asuntos puestos a consideración de las diferentes fases en que se compondrá el procedimiento laboral. El objetivo era ejercer una justicia pronta y expedita mediante un procedimiento que permitiera resolver los asuntos en un período ideal de seis meses o, en el peor de los casos, de un año. Para ello, la reforma en comento, la cual prevé la migración de la justicia laboral del Poder Ejecutivo al Judicial, con la finalidad de que los juicios reduzcan sus tiempos.

Otro de los ejes de esta reforma, fue la conciliación. Con el consenso de todas las fuerzas políticas en el Congreso de la Unión, y también con el aval de los Congresos de los Estados de la República —puesto que se trataba de una reforma constitucional—, se previó la forma en la que se llevaría a cabo en la fracción XX del apartado A del artículo 123 Constitucional.²⁴⁸

²⁴⁷ Disponible en: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/31702-aprueba-senado-reformas-constitucionales-en-materia-de-justicia-laboral.html>

²⁴⁸ “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



En este sentido, se evolucionó de una conciliación voluntaria a una conciliación de asistencia obligatoria de carácter constitucional, por medio de centros de conciliación especializados, imparciales, con autonomía, independencia, confiabilidad y profesionalismo, que permitan llevar a cabo una verdadera función de conciliación.

III. REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El 1o. de mayo de 2019, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto que reforma diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y otras leyes, dando así cumplimiento con lo que dispone la reforma constitucional, que entre otras disposiciones, establece una nueva justicia laboral con la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que dependían del Poder Ejecutivo, por Tribunales Laborales, que estarán a cargo del Poder Judicial; la

Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

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

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

El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia⁷.



creación del centro federal y locales de conciliación y las bases para lograr una eficaz negociación colectiva y libertad sindical.

Se amalgaman en el nuevo procedimiento tanto al Poder Ejecutivo como al Poder Judicial en los ámbitos federal y estatal, pues la etapa prejudicial conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación Laboral y la etapa contenciosa, en caso de no haber llegado los involucrados a un arreglo conciliatorio, pasará a manos de los jueces propiamente dichos.

1. La nueva conciliación laboral

La conciliación se convierte en una etapa prejudicial de asistencia obligatoria, a menos que se esté en los supuestos de excepción previstos por el legislador (*víctimas de discriminación y/o acoso u hostigamiento sexual, designación de beneficiarios por muerte, prestaciones de seguridad social, tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, titularidad de contrato de colectivo, así como la impugnación de los estatutos de los sindicatos*). Este procedimiento no podrá exceder de un período mayor a 45 días naturales y los elementos aportados por las partes en esta etapa no podrán constituir prueba en ningún procedimiento administrativo o judicial.

Inicia con una solicitud de conciliación, la cual puede ser presentada por escrito, por comparecencia o bien por vía electrónica; recibida la solicitud, la autoridad conciliatoria le asignará un número único de identificación y buzón electrónico al interesado, además señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación dentro de los quince días siguientes. La cita a la audiencia de conciliación debe notificarse al patrón con cinco días de antelación. Apercebido que, para el caso de no comparecer, se le impondrá una multa y se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio. Por último, se designará por turno la sala de conciliación que corresponda. Si la solicitud es presentada por una persona moral, entonces se hará un pronunciamiento respeto a su personalidad y vincu-



lación con los comparecientes; si es presentada personalmente por ambas partes, la autoridad de inmediato debe notificar la fecha y hora de la audiencia de conciliación, dentro del plazo máximo de cinco días siguientes a la fecha de presentación, sin perjuicio de que pueda celebrarse en ese momento.

En el supuesto de que la autoridad conciliatoria no sea competente, se deberá remitir la solicitud al Centro de Conciliación que sí lo sea, por vía electrónica, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción.

Presentes e identificados los comparecientes por la autoridad, la parte citada formulará una propuesta de arreglo conciliatorio y si es aceptado, se celebra convenio por escrito, el cual se ratifica en ese acto. De no llegar a algún acuerdo, la autoridad emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria; aunque posteriormente las partes podrán solicitar una nueva audiencia dentro de los cinco días siguientes.

Si las partes no comparecen a la audiencia por causa justificada, se fijará una nueva fecha dentro de los cinco días siguientes. Si sólo comparece el solicitante, la autoridad emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria, y, si sólo acude el citado, ordenará el archivo del asunto por falta de interés, dejando a salvo los derechos del trabajador para solicitar nuevamente la conciliación. Para el caso de que el notificador no logre notificar al citado, la autoridad dará por terminada la instancia y emitirá constancia, dejando a salvo los derechos del solicitante para promover juicio ante el Tribunal competente.

A petición del solicitante, este podrá entregar el citatorio, señalándose fecha y hora de la audiencia dentro de los cinco días hábiles siguientes; en este supuesto, si el solicitante no se presenta a la audiencia, se archivará el asunto por falta de interés y, si sólo se presenta el solicitante, se señalará nueva fecha y hora para



la celebración de la audiencia, dentro de los quince días siguientes. Celebrado el convenio, adquiere la calidad de cosa juzgada y cualquiera de las partes podrá pedir su cumplimiento mediante procedimiento de ejecución de sentencia.

Como puede verse, es muy positivo pensar en una forma alterna de solucionar conflictos, sin embargo, sería conveniente pensar que el término de 45 días naturales previstos para llevar a cabo la conciliación es muy largo, pues todo el procedimiento jurisdiccional posterior previsto en la ley reformada es de hasta 60 días hábiles, lo que atenta contra el principio de tutela judicial efectiva en caso de que hubiera fallado la conciliación; además, la facultad conferida por el legislador para imponer multas al citado y los diferentes acuerdos que podrían recaer en lo relativo a la notificación o inasistencia, darían lugar a la interposición de amparos indirectos que podrían retrasar el trámite o la obtención de la constancia de fracaso de la conciliación.

2. Migración de la justicia administrativa laboral tripartita a procedimientos judicializados

Uno de los problemas detectados en la impartición de justicia en las juntas federales y locales, se debe a la intervención de los representantes del capital y del trabajo que se hizo casi nugatoria, ya sea porque tienen que dedicarse a otras actividades considerando la baja remuneración que perciben y no asisten o porque al tomarse las decisiones por mayoría de votos, la decisión del representante del trabajo es generalmente a favor de lo que beneficia al obrero y en contra de lo que le perjudica y viceversa. El resultado es que los votos patronal y obrero se anulan mutuamente, sin que exista un verdadero contrapeso en la decisión del fallo final que recae en el presidente de la junta, como si fuera un juzgador único.

Otro problema que se observa es la forma en que se designa a los representantes sociales, determinada por las grandes centrales obreras y patronales mayoritarias,



que influyen en su designación y, consecuentemente, en su injerencia en la actuación de las Juntas, afectando la imparcialidad que todo tribunal debe poseer. Es así que, las Juntas no garantizan una impartición de justicia eficaz debido a que forman parte de los Poderes Ejecutivos, como por su conformación tripartita.

La reforma laboral ordinaria establece que, a partir de que sean creados los nuevos Tribunales laborales, los conflictos de trabajo serán resueltos por éstos, pertenecientes a los poderes judiciales, el Poder Judicial Federal en esa materia, y los Poderes Judiciales locales en las entidades federativas. Estos Tribunales estarán a cargo de un Juez. La Reforma citada establece como plazo máximo para que sean creados el de tres años tratándose de tribunales locales, y de cuatro años para los tribunales federales. Con tal sustracción de la justicia laboral del Poder Ejecutivo hacia el Poder Judicial, se busca lograr una mejor justicia, imparcial, pronta, expedita y eficaz.

Los procedimientos iniciados previamente, y los que se inicien posteriormente a la entrada en vigor de la reforma laboral ordinaria, seguirán tramitándose conforme a las reglas que establece la Ley Federal del Trabajo previamente reformada, sin embargo, una vez que entren en operación los Tribunales laborales, los juicios que se inicien y que se tramiten ante éstos serán regidos por las nuevas reglas procedimentales. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán desaparecer, lo cual ocurrirá una vez que se concluyan todos los procedimientos que sean promovidos ante ellas. Por lo tanto, dejarán de recibir nuevos juicios, a partir del mismo día en que inicien operaciones los nuevos Tribunales Laborales. El inicio de operaciones de los Tribunales será conjunto a la respectiva instancia conciliatoria.

Una de la principales finalidades para obtener la satisfacción del derecho humano a la tutela judicial efectiva, el cual permite un acceso sencillo a la jurisdicción, cumplir con las garantías de un debido proceso legal y la ejecutoriedad del fallo,



es la implementación de sistemas orales, conducidos por un juez como rector del proceso, que tenga las siguientes cualidades: que sea un conecedor del derecho sustantivo y procesal laboral, con habilidades para intervenir en la audiencia, capaz de dirigir las intervenciones de las partes y sus apoderados, así como de concentrar en la menor cantidad de actuaciones posibles la admisión, preparación y desahogo de pruebas, que tenga la agilidad para interrogar a las partes, testigos y peritos, que sepa fundamentar sus sentencias, resolver con prontitud, lo cual sólo se logra a través de la alta especialización de la judicatura laboral, pues a decir del ministro Gudiño: “Los tiempos de solución de problemas de estudio por cada expediente se abrevian; se profundiza en aquellos aspectos técnicos finos que todas las materias tienen, logrando así la calidad y la excelencia requerida en las resoluciones judiciales (...)”.²⁴⁹

Para que estos sistemas orales sean exitosos, se requiere la ministración de recursos y dotación de medios tecnológicos que permitan la grabación de las audiencias en video y en audio, además de la adecuada y oportuna capacitación de los operadores de justicia. Sólo así se permitirá que pueda cristalizarse la citada reforma.

A. Procedimiento Ordinario

El procedimiento ordinario aplica para los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial y, en lo conducente, a los procedimientos especiales. La novedad de este procedimiento es que se tramita ante un Tribunal propiamente dicho, en donde no se puede invocar lo dicho y/o actuado en la fase de conciliación. El procedimiento ordinario consta de dos etapas: una escrita, que comprende desde la presentación de la demanda hasta

²⁴⁹ José de Jesús Gudiño Pelayo, “Especialización como condición de excelencia de los Tribunales Colegiados de Circuito”, México, Consulta Nacional para una Reforma Integral y Coherente del Sistema de Impartición de Justicia en el Estado Mexicano, 2004, p. 8.



antes de la audiencia preliminar, y otra etapa oral, la cual inicia a partir de la audiencia referida.

Otra particularidad es que se prevé la figura de un secretario instructor, quien podrá dictar los acuerdos de admisión o de prevención y, en su caso, subsanará las irregularidades advertidas, ordenará las notificaciones, vistas y traslados, admitirá las pruebas sobre excepciones dilatorias y dictará las providencias cautelares. En contra de los actos del instructor se podrá interponer el recurso de reconsideración, el cual se interpondrá de manera oral en la audiencia preliminar y será resuelto de plano por el Juez en la citada audiencia.

En términos generales el procedimiento es el siguiente:

- La demanda deberá ser presentada por escrito ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora del Tribunal competente, acompañada de las pruebas de que se disponga y, salvo los casos de excepción, se debe anexar la constancia expedida por el centro de conciliación que acredite la conclusión del procedimiento de conciliación prejudicial sin arreglo entre las partes. Sólo se permitirá la ampliación de la demanda en caso de que de la contestación a la misma se aduzcan hechos novedosos de los cuales el actor no hubiera tenido conocimiento al presentar su reclamo.
- Dentro de las veinticuatro horas siguientes la demanda se debe turnar al Tribunal correspondiente, el que si la encuentra ajustada a derecho la debe admitir dentro de los tres días posteriores a la fecha de turno, o bien al desahogo de la prevención, y asignará un buzón a través del cual podrá el actor consultar el expediente y revisar los acuerdos que en él se dicten.



- Dentro de los cinco días siguientes a la admisión, el Tribunal emplazará a la demandada, quien a su vez habrá de contestar por escrito dentro de los quince días siguientes, ofrecerá pruebas y, en su caso, formulará la reconvencción. En caso no contestar se tendrá por admitidas las peticiones del actor y por perdido el derecho de la demandada a ofrecer pruebas y a formular reconvencción.
- En caso de allanamiento a la demanda, el Tribunal citará a las partes a la audiencia de juicio, que se llevará a cabo en un plazo no mayor a diez días, en la que se dictará sentencia.
- Admitida la reconvencción, deberá emplazarse al actor y correrle traslado para que dentro de quince días conteste. De no contestar, se tendrá por contestada la reconvencción negando los hechos de la misma y por perdido su derecho para ofrecer pruebas.
- Con la contestación se correrá traslado al actor para que en un plazo de ocho días objete las pruebas, formule la réplica y, en su caso, ofrezca las pruebas en relación con sus objeciones y su réplica. Y de ser el caso, se haga un ofrecimiento de trabajo, éste se debe incluir en la contestación a la demanda y el trabajador deberá pronunciarse al respecto al formular su réplica. Tal oferta no revierte la carga de la prueba.
- Con la réplica se correrá traslado al demandado para que en el plazo de cinco días formule su contrarréplica por escrito y, en su caso, objete las pruebas. Con la contrarréplica, se corre traslado al actor, quien tiene tres días para manifestarse.



- Transcurridos los plazos, se fijará la fecha y la hora para la celebración de la audiencia preliminar, la cual se llevará a cabo dentro de los diez días siguientes.

Es importante mencionar, que se prevé el procedimiento del llamamiento a juicio de terceros, quienes podrán acudir al juicio hasta antes de la audiencia preliminar. De no acudir, se entenderá que no tienen interés jurídico en el asunto.

Sin embargo, se considera que este sistema de vistas múltiples establecido en la fase escrita deba revisarse, a efecto de que éste sea más sencillo, por lo que se sugiere suprimir la réplica y la contrarréplica e implementar que todas las actuaciones se concentren en un sistema de audiencia doble.

a) Audiencia Preliminar

En la audiencia preliminar se depura el procedimiento, se fija la litis, se admiten las pruebas y se ordena la preparación de su desahogo. Además, se cita a la audiencia de juicio y, en su caso, se resuelve el recurso de reconsideración. Las partes deberán de comparecer personalmente o por conducto de apoderado y, en el caso de que éstas no se presenten, se tendrán por consentidas las actuaciones judiciales y se celebrará con los elementos que se disponga.

El Tribunal examinará lo relativo a la legitimación procesal de las partes y resolverá las excepciones procesales hechas valer, asimismo deberá definir los hechos que no sean materia de la controversia, se pronunciará sobre la admisión de pruebas y la preparación de éstas, y fijará la fecha y la hora para la celebración de la audiencia de juicio. Si las partes están de acuerdo con los hechos y, la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción y se turnarán los autos a resolución.



b) Audiencia de Juicio

La audiencia de juicio dará inicio con la comparecencia de las partes presentes en el momento de su apertura, sin perjuicio de que acudan una vez abierta la audiencia, siempre que no se haya dado por concluida. En caso de que las partes no comparezcan, la audiencia se llevará a cabo con los elementos de que se disponga en autos, y se abrirá la fase de desahogo de pruebas que se encuentren debidamente preparadas. Para el caso de que alguna prueba no esté preparada y esté a cargo de una de las partes, se declarará la deserción de esa prueba, salvo causa justificada, en cuyo caso se señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes.

Concluido el desahogo de las pruebas, se hará la certificación correspondiente y se otorgará el uso de la voz de manera sucesiva a las partes para formular alegatos. Hecho lo anterior, se cerrará la etapa de juicio y se emitirá la sentencia en la misma audiencia. Sólo en casos excepcionales se podrá emitir ésta dentro de los cinco días siguientes a la celebración de la audiencia.

En contra de las decisiones del Tribunal no procede medio ordinario de defensa, esto es, las decisiones tomadas por el Juez son irrecurribles, por lo que, a nuestra consideración, las decisiones del juez podrán ser materia de análisis, a través del juicio de amparo que en su caso se promueva en la vía directa en contra de la sentencia que se dicte y en el que se habrán de alegar, de presentarse, la totalidad de las violaciones cometidas en el desarrollo del procedimiento.

B. Procedimiento especial en materia colectiva

En la citada reforma a la Ley Federal el Trabajo, se sigue contemplando el procedimiento especial. El cual, a nuestro parecer, tiene sus peculiaridades, ya que éste a diferencia del ordinario, es más escrito que oral, debido a que en algunos ca-



En consecuencia, no se celebra la audiencia preliminar y, en su lugar, se prevé el dictado de un acuerdo. Además, el legislador determinó que dentro del procedimiento especial se debe privilegiar el juicio en línea, para lo cual fijó determinados matices para los reclamos que se ventilan a través de este tipo de juicios.

En particular, los conflictos colectivos adquieren una regulación concreta, al igual que los reclamos derivados de riesgos de trabajo y los de huelga.

A continuación, se hará un esfuerzo para explicar de manera breve la regulación del procedimiento en lo que atañe a los tipos de reclamo que se habrán de ventilar mediante el procedimiento especial, teniendo en cuenta su eminente carácter escrito y virtual.

Bajo este procedimiento se tramitan los conflictos que se suscitan por riesgos de trabajo, designación de beneficiarios, conflictos de seguridad social, acciones derivadas de capacitación y adiestramiento, cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario, indemnización por muerte o desaparición derivada de actos delincuenciales, entre otros. En términos generales el procedimiento es el siguiente:

- Admitida la demanda se correrá traslado al demandado, quien debe contestar por escrito dentro de los diez días siguientes a la fecha del emplazamiento, pudiendo objetar las pruebas del actor; de no hacerlo se tendrán por admitidas las pretensiones del actor, y en lo conducente, se aplicarán las reglas previstas para el procedimiento ordinario sobre los requisitos de la demanda, asignación de buzón y ofrecimiento de pruebas supervenientes, así como de la ampliación de la demanda.
- Con la copia del escrito de contestación y anexos se correrá traslado al actor para que en el plazo de tres días formule réplica y objete pruebas.



Hecho esto, se corre traslado al demandado para que en el término de tres días realice su contrarréplica.

- Formulada la réplica y la contrarréplica o transcurridos los plazos para ello, dentro de los quince días siguientes el Tribunal dictará acuerdo de depuración y se ocupará de los aspectos sobre los que versa la audiencia preliminar prevista en el juicio ordinario. Cabe destacar que esta actuación se realizará por escrito y se dictará fuera de la audiencia y ésta no podrá delegarse al secretario instructor. Lo anterior, salvo que el asunto requiera de la celebración de una audiencia preliminar, a la que se deberá citar de dentro de los diez días siguientes a que concluyan los plazos para la réplica y contrarréplica.
- En el caso de que la controversia se reduzca a un punto de derecho o bien cuando la única prueba sea la documental y la misma se encuentre exhibida y no haya sido objetada, el Tribunal otorgará a las partes un plazo de cinco días para formular alegatos por escrito y, vencido éste, dictará sentencia, sin previa celebración de la audiencia de juicio.

La legislación del trabajo fija la obligación al Tribunal de iniciar las investigaciones correspondientes con la presentación de la demanda, en los casos de reclamos de indemnización por muerte o desaparición derivada de actos delincuenciales o por riesgos de trabajo. Para realizar esta investigación, el Tribunal habrá de requerir al patrón el nombre y domicilio de los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones. En estos casos, el Juez podrá ordenar la práctica de cualquier diligencia, así como emplear cualquier medio de comunicación que estime pertinente para convocar a todas las personas que dependían económicamente de la persona trabajadora fallecida a ejercer sus derechos.



De existir controversia entre los interesados, el Tribunal citará a una audiencia preliminar y dictará la resolución tomando en cuenta los alegatos y las pruebas aportadas por las personas que ejercieron sus derechos.

C. Conflictos colectivos y de violación a derechos fundamentales en materia colectiva

Cuando se presenten conflictos colectivos y de violación a los derechos fundamentales en materia colectiva, la demanda y la contestación se deberán presentar por escrito ante el Tribunal competente y se seguirá el procedimiento ordinario en lo que resulte aplicable.

Los conflictos entre sindicatos por la administración del contrato-ley y por la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo se resolverán a través de la consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto, sin que se requiera acudir a la conciliación prejudicial, en el entendido que en este procedimiento no podrán ventilarse pretensiones ajenas al propósito previsto. A continuación, se describe brevemente este procedimiento:

- Admitida la demanda se correrá traslado al demandado, quien deberá contestarla por escrito dentro de los diez días siguientes a la fecha del emplazamiento, de acuerdo con las reglas previstas para el procedimiento ordinario.
- En los conflictos de titularidad de la contratación colectiva, el allanamiento a la demanda no impide la continuación del procedimiento.
- Con la copia de la contestación y anexos se correrá traslado al actor para que en tres días formule réplica y objete pruebas. Desahogada ésta se correrá traslado al demandado para que en tres días formule contrarréplica.



- Desahogadas la réplica y la contrarréplica, o transcurridos los plazos para ello, se dictará auto que fije fecha y hora para la celebración de la audiencia de juicio, la que habrá de tener lugar dentro de los cinco días siguientes, salvo que se ofrezca el recuento de los trabajadores, lo cual tiene una regulación especial (de la que más adelante se hablará).
- En el mismo auto el Juez depurará el procedimiento y, en su caso, resolverá las excepciones procesales opuestas, admitirá o desechará las pruebas y fijará la forma de preparación de éstas.
- El desarrollo de la audiencia de juicio es el siguiente: el Juez abrirá la fase de desahogo y se desahogarán ante él las pruebas admitidas y preparadas. La audiencia no se podrá diferir ni suspender por falta de preparación de pruebas, salvo causa justificada. En específico, tratándose de la prueba de recuento, se señalará el día, la hora y el lugar para su realización.
- Desahogadas las pruebas, las partes formularán sus alegatos en forma oral. Acto seguido, el Juez declarará cerrada la etapa de juicio, suspenderá la audiencia y citará a las partes para oír sentencia dentro de los tres días posteriores.
- En la sesión de lectura de sentencia, el Juez expondrá oralmente y en síntesis las consideraciones y los motivos de su resolución; leerá sólo los puntos resolutivos, dejará a disposición de las partes copia de la sentencia y cerrará la audiencia de juicio. Con ello se pone fin al procedimiento.

Es importante señalar que no procede recurso alguno en contra de las determinaciones dictadas en el procedimiento especial. Sin embargo, sí se prevé, igual que en el procedimiento ordinario, la regularización del procedimiento para subsanar irregularidades u omisiones.



D. Procedimiento de recuento

Para el caso de que se ofrezca el recuento de los trabajadores, el Tribunal deberá hacer lo siguiente:

- El Tribunal, dentro de los dos días siguientes a la recepción de la demanda, a fin de definir los trabajadores con derecho a votar, requerirá:
 - a) A los institutos de seguridad social y de vivienda, así como al Servicio de Administración Tributaria y demás autoridades que por la naturaleza de su actividad puedan tener información de los trabajadores del centro de trabajo, la información necesaria para elaborar el padrón que servirá de base en la prueba de recuento. La información deberá abarcar el periodo de tres meses de anticipación a la fecha de presentación de la demanda.
 - b) Al patrón, para que bajo protesta informe el nombre de todos sus trabajadores, distinguiendo a los trabajadores de confianza, los trabajadores que no están afiliados al sindicato y los que son sindicalizados, precisando puesto, salario y fecha de ingreso, así como los nombres de los trabajadores que hayan ingresado a laborar, hayan sido despedidos o hayan dejado de prestar sus servicios con tres meses de anterioridad a la fecha de presentación de la demanda, y se anexará un ejemplar del contrato colectivo de trabajo.
 - c) Al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la documentación e información relativa al registro del contrato colectivo o de la administración del contrato-ley, tabuladores, padrones de trabajadores afiliados a los sindicatos contendientes y toda la información que posea.



La información anterior, deberá entregarse al Tribunal en el plazo de cinco días.

- Una vez que se tenga copia de la información recabada, se correrá traslado a las partes a fin de que dentro del plazo de siete días formulen objeciones a los informes y a los listados de trabajadores y para que, en su caso, ofrezcan pruebas de que dispongan para sustentar sus objeciones.
- Recibidas las objeciones o transcurrido el plazo para formularlas, el Tribunal citará a las partes dentro de los tres días siguientes a una audiencia incidental de objeciones y preparación del recuento. En esta audiencia, el Tribunal acordará sobre la admisión y desahogo de las pruebas documentales ofrecidas por las partes.
- Posteriormente, desahogadas las pruebas documentales, dentro de los siete días siguientes a que se dicte el acuerdo respectivo, el Tribunal elaborará el padrón que servirá de base para el recuento y señalará lugar, fecha y hora, así como las condiciones bajo las cuales se desahogará el recuento, mediante voto personal, libre, directo y secreto. En el mismo acuerdo el Juez facultará a los funcionarios o personal que deberá llevar a cabo el procedimiento de recuento.
- El Juez correrá traslado a las partes con el acuerdo en que se ordena el recuento y con el padrón autorizado.
- Desahogado el recuento, el Tribunal citará a las partes a la audiencia de juicio, misma que habrá de celebrarse dentro de los cinco días siguientes.



E. Procedimiento de conflictos individuales de seguridad social

En asuntos que versen sobre reclamos vinculados con la seguridad social (como podría ser el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie derivadas de los distintos tipos de seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, o bien la devolución de aportaciones), se observará el procedimiento especial genérico. Sin embargo, en reclamos por riesgo de trabajo o enfermedades generales, el procedimiento se sujetará a lo siguiente:

- En caso de que se requiera designar un perito, deberá citarse a la audiencia preliminar y en el auto de citación se designará al perito o peritos médicos oficiales que se estimen necesarios, sin perjuicio de que las partes puedan acompañarse de un asesor que las auxilie en el interrogatorio.
- El Tribunal tomará las medidas pertinentes para que los peritos oficiales acepten y protesten el cargo dentro de los cinco días siguientes a la celebración de la audiencia preparatoria.
- Dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la audiencia preparatoria, el Tribunal señalará día y hora para la audiencia de juicio, en la que se recibirán los dictámenes, con citación de las partes, quienes serán apercibidas que, de no comparecer, se les tendrá por perdido su derecho para formular pre preguntas u observaciones.
- Si la parte actora no acude a las diligencias ordenadas o las abandona, al igual que los estudios médicos, se hará constar la falta de interés a efecto de que se decrete la deserción de la prueba, salvo causa justificada.
- Tanto el Tribunal como las partes, en la audiencia de desahogo de la pericial médica, podrán formular preguntas al perito.



- El Tribunal determinará si se acreditó el nexo causal entre la actividad desarrollada por el trabajador y el medio ambiente señalado en la demanda, así como el origen profesional del presunto riesgo de trabajo, para calificarlo como tal.
- Asimismo, el Tribunal podrá requerir a las autoridades, instituciones públicas y organismos descentralizados, la información que posean y que contribuya al esclarecimiento de los hechos; podrá solicitar estudios médicos de instituciones de salud públicas o privadas, practicar consultas e inspecciones en las empresas o establecimientos en los que el trabajador haya laborado y de ser necesario se auxiliará con la opinión de peritos en otras materias.
- Las instituciones de seguridad social deberán poner a disposición de los Tribunales una plataforma informática que permita el acceso a sus bases de datos con el objeto de que el Tribunal pueda esclarecer los hechos controvertidos.

F. Procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica

A continuación, se realizará una síntesis sobre el procedimiento que se llevará a cabo en este tipo de conflictos:

- Al recibir la demanda, el Tribunal de inmediato ordenará emplazar a la demandada para que conteste en el término de quince días.
- La contestación debe ser por escrito y deberá reunir los mismos requisitos exigidos para la demanda, incluyendo, en su caso, la objeción de



- pruebas, las excepciones procesales y las pruebas con las que éstas se acrediten.
- Con la contestación se dará vista a la actora para que en el término de cinco días manifieste lo que corresponda y, en su caso, objete las pruebas de la demandada. En caso de objetar pruebas deberá ofrecer los medios probatorios conducentes.
 - Desahogada la vista o transcurrido el plazo para su desahogo, el Tribunal citará a las partes a una audiencia que se deberá efectuar dentro de los veinticinco días siguientes.
 - En el auto que señale día y hora para la celebración de la audiencia, el Tribunal se pronunciará respecto de la admisión de pruebas, ordenando su desahogo dentro de dicha audiencia. En caso de prueba pericial, se rendirá por medio de peritos oficiales, quienes deberán aceptar el cargo dentro de los tres días siguientes a la fecha de su designación. El dictamen de los peritos deberá presentarse con diez días de antelación a la fecha de la audiencia, a fin de que se corra traslado a las partes con copia del mismo, para que éstas por escrito formulen objeciones y alegatos, lo que deberán hacer en el plazo de cinco días siguientes a su recepción. Cada parte podrá designar uno o más peritos para que se asocien al nombrado por el Tribunal o rindan dictamen por separado. Los trabajadores y patrones podrán designar dos comisiones integradas por el número de personas que designe el Tribunal, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias.
 - En caso de que las partes lleguen a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio produce efectos de sentencia.



- En el caso de que el promovente no concurra a la audiencia, se le tendrá por desistido. Si la contraparte no concurre, se le tendrá por inconforme con todo arreglo.
- Si no hay convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones.
- Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a desahogar las pruebas admitidas.
- Desahogadas las pruebas, se concederá el uso de la voz a las partes para que formulen alegatos, y se declararán vistos los autos para sentencia.
- En caso de objeción de las partes al dictamen del perito oficial, el Tribunal citará a una audiencia incidental de objeciones al peritaje oficial dentro de los tres días siguientes a que reciba las objeciones. Dada la naturaleza de este tipo de juicios, la audiencia podrá prorrogarse el tiempo necesario para dar oportunidad a las partes a interrogar exhaustivamente a los peritos y desahogar las pruebas que ofrezcan para acreditar sus objeciones.
- Una vez declarada cerrada la instrucción, el Tribunal dictará sentencia dentro de los treinta días siguientes.

G. Procedimiento de huelga

El procedimiento de huelga se inicia con la presentación del pliego de peticiones, cuyos requisitos son:



- a) Debe presentarse por escrito dirigido al patrón, presentado por duplicado al Tribunal competente, en el que se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas; se expresará el objeto de la huelga y se señalará día y hora en que se suspenderán labores o el término de prehuelga.
- b) Para el caso de que la empresa o establecimiento se ubique en lugar distinto al de la residencia del Tribunal, el escrito podrá presentarse al órgano jurisdiccional más próximo o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar. El órgano o autoridad que realice el emplazamiento remitirá el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes al Tribunal competente y le avisará telefónicamente o por cualquier medio electrónico.
- c) El aviso debe darse por lo menos con seis días de antelación a la fecha señalada para suspender labores y con diez días de antelación cuando se trate de servicios públicos. El término contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.
- d) Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto la celebración del contrato colectivo se deberá anexar al emplazamiento la constancia de representatividad.
- e) Si el objeto de la huelga es obtener la celebración del contrato-ley, se deberá anexar la constancia de representatividad o deberá mencionar que tiene celebrado contrato colectivo en la empresa señalando el número folio de su registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.



- f) En caso de que el objeto de la huelga sea conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, exigir el cumplimiento de obligaciones sobre participación de utilidades, el cumplimiento del contrato colectivo o bien del contrato-ley, apoyar otra huelga, exigir la revisión de salarios o la revisión contractual al término de su vigencia, se deberá anexar al emplazamiento el certificado de registro o el acuse de recibo del escrito en el que se solicitó el certificado.
- Se hará llegar al patrón copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su recepción.
 - La notificación produce el efecto de constituir al patrón por todo el tiempo del aviso en depositario de la empresa con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.
 - A petición de parte, los Tribunales, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a que se solicite, expedirán la certificación de la existencia o no de un emplazamiento a huelga.
 - Dentro de las veinticuatro horas siguientes a que sea presentado el emplazamiento a huelga, el Tribunal o las autoridades que reciban el escrito notificarán al Centro de Conciliación competente para que intervenga durante el periodo de prehuelga, a fin de avenir a las partes. El Centro de Conciliación tendrá la facultad de citar a las partes dentro del periodo de prehuelga para negociar y celebrar pláticas conciliatorias.
 - El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante el Tribunal. Es importante mencionar que no se dará trámite a la solicitud de huelga, cuando no esté formulada conforme a los requisitos exigidos, se presen-



- te por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo o el administrador del contrato-ley, o bien cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado, salvo que dicho contrato no hubiera sido revisado en los últimos cuatro años, por lo que el Tribunal antes de iniciar el trámite deberá cerciorarse de ello y notificar por escrito la resolución al promovente.
- El Tribunal citará a las partes a una audiencia de conciliación que se celebrará dentro del periodo de prehuelga, en la que podrá intervenir el conciliador. La audiencia podrá diferirse a petición del sindicato o de ambas partes.
 - Emplazado el patrón, a petición del sindicato se podrá prorrogar o ampliar el periodo de prehuelga por una sola ocasión hasta por treinta días. En caso de empresas que dependan de recursos públicos, se podrá prorrogar por un plazo mayor. También podrán admitirse prorrogas adicionales cuando a criterio del Tribunal exista causa que lo justifique.
 - En caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión del contrato no sea aprobado por los trabajadores, el sindicato podrá prorrogar el periodo de prehuelga hasta por quince días. No obstante, el Tribunal, cuando las circunstancias lo ameriten, podrá autorizar que la prórroga se extienda hasta por un máximo de treinta días, siempre y cuando el sindicato así lo solicite y justifique al momento de promoverla.
 - Las partes de común acuerdo podrán prorrogar o ampliar el periodo de prehuelga con objeto de llegar a un acuerdo conciliatorio, cuya duración no podrá afectar derechos de terceros.



- Tratándose de emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo por obra determinada, el periodo de prehuelga no podrá exceder del término de la duración de la obra. Tratándose de huelga, todos los días y horas son hábiles.
- Sólo podrá promoverse incidente de falta de personalidad, por el patrón en el escrito de contestación y por los trabajadores dentro de las cuarenta y ocho siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera actuación del patrón. El Tribunal, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes dictará resolución.
- Los trabajadores y patrones de la empresa afectada podrán solicitar dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo la declaración de la inexistencia de la huelga. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales y el Tribunal hará la declaratoria correspondiente.

H. Procedimiento de solicitud de inexistencia de huelga

- Se presenta por escrito, con copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes.
- En caso de que la inexistencia se haga valer por un número menor de trabajadores, deberá ofrecerse la prueba de recuento.
- Se correrá traslado con anexos y se oír a las partes en una audiencia de calificación de huelga, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, la que habrá de celebrarse dentro de un término no mayor



- a cinco días y se deberá notificar con anticipación de tres días a su celebración.
- En caso de que la solicitud se presente por terceros, las pruebas que ofrezcan además habrán de estar encaminadas a comprobar su interés.
 - Salvo el recuento, las pruebas se rendirán en la audiencia de calificación de huelga. Sólo en casos excepcionales se podrá diferir la recepción de pruebas, cuando por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.
 - Concluida la recepción de pruebas, el Tribunal dentro de las veinticuatro horas siguientes resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de huelga.

Cabe señalar que para el caso de huelga se prevé un procedimiento especial para el desahogo de la prueba de recuento, diferente al que ya se mencionó, el cual, en esencia, consiste en que las partes proponen el listado de trabajadores con derecho a voto. Para el caso de que sean coincidentes, el Tribunal lo tomará como padrón; en caso de que existan objeciones, se abrirá un incidente y a partir de los elementos aportados el Tribunal elaborará el padrón. Dentro de los cinco días siguientes, se señalará lugar, día y hora para llevar a cabo el recuento, el cual habrá de verificarse en un plazo no mayor a diez días, periodo que podrá prorrogarse por un periodo igual cuando exista imposibilidad material para realizar el recuento.

Los efectos de la declaración de inexistencia de huelga o de que es ilícita siguen siendo los mismos que se preveían previamente a la citada reforma.



Finalmente, es importante mencionar que existe un procedimiento paraprocesal en los que no existe un conflicto propiamente entre las partes y éste es parecido a los procedimientos de las diligencias de jurisdicción voluntaria, como lo son los convenios fuera de juicio, la designación de beneficiarios, la consignación de pago para dar por terminada una relación laboral, entre otros.

Hasta aquí los aspectos procesales de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de mayo de 2019. La reforma al procedimiento laboral concretizó las inquietudes plasmadas en la reforma Constitucional de 2017, la cual, si bien ha sido publicada y como tal es derecho positivo vigente, está inacabada y seguirá siendo materia de análisis y de discusión, con miras a una verdadera justicia social que dé certeza jurídica y colme las necesidades de una sociedad democrática en el siglo XXI.

I. Procedimiento especial en materia individual

Esta modalidad opera respecto de conflictos relativos a una jornada laboral excesiva, trabajadores contratados en México para prestar sus servicios en el extranjero, habitaciones dadas en arrendamiento a los trabajadores, acciones individuales o colectivas en materia de capacitación y adiestramiento, impugnaciones al cuadro general de antigüedades elaborados por representantes del patrón y de los trabajadores, trabajos especiales en buques o aeronaves, prima de antigüedad, pérdida de mayoría para la titularidad del contrato colectivo de trabajo o para la administración del contrato ley, suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo, pago de indemnización por muerte y oposición a la designación del médico elegido por el patrón para los trabajadores de su empresa.

- El procedimiento inicia con la presentación del escrito de demanda. Dentro de los diez días siguientes se cita a las partes a una audiencia de



conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes.

- Si el actor o promovente falta a la audiencia, se le tendrá por ratificado su escrito inicial y ofrecimiento de pruebas, a menos que se trate del pago de indemnización por muerte, caso en el que se dictará la resolución. En caso de que falte el demandado, se le tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora, a menos que sean contrarias a lo dispuesto por la ley.
- En caso de que sea ofrecido el recuento para asuntos colectivos, la Junta deberá señalar el lugar, el día y la hora en que deba efectuarse. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran a la diligencia, y las objeciones a que ejerzan su derecho sólo podrán hacerse durante el desahogo, en cuyo caso la autoridad citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de las pruebas.

3. Principales aspectos relativos a los juicios laborales derivados de la reforma

Actualmente los asuntos privados se resuelven ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los casos públicos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y en los tribunales de los estados. Se trata de órganos jurisdiccionales dependientes del Poder Ejecutivo Federal o local. Su presupuesto es asignado y administrado en la forma siguiente: la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y sus 67 juntas especiales son administradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, por el Gobierno de esa ciudad; las 188 juntas locales de los estados, por las secretarías del trabajo, y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje depende administrativamente de la Secretaría de Gobernación. Posterior a la reforma de mayo de 2019, los asuntos privados se llevarán en tribunales laborales depen-



dientes del Poder Judicial, una vez que sean creados. Para asuntos ingresados antes de la creación de los tribunales, seguirán funcionando las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con procedimientos escritos y en parte orales. La división tradicional de estos procedimientos es entre ordinarios y especiales, más uno sumario para asuntos de seguridad social.

La variante que se introducen los procedimientos reformados es relativa a la audiencia para los procedimientos ordinarios consistirá en dos etapas: una de conciliación, demanda y excepciones y otra de ofrecimiento y admisión de pruebas, sin fase preliminar conciliatoria ante un organismo público descentralizado, sin contener la fase escrita y sin audiencias preliminar o de juicio. Otra diferencia radica en las cuestiones colectivas, ya que el registro de sindicatos será en materia local ante los Centros de Conciliación de las entidades federativas, y en materia federal ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

IV. REFORMAS A LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO EN MATERIA DE “LIBERTAD DE SINDICACIÓN”

La reforma laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación del 1o. de mayo de 2019, abordó de forma amplia los cambios referentes a la Ley Federal del Trabajo, esto es, lo correspondiente al apartado “A” del artículo 123 de la Constitución, a fin de reglamentar el contenido de la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017, cuyo punto central es el cambio operativo de la justicia laboral, a fin de que esas atribuciones sean ahora competencia del Poder Judicial de la Federación y de los poderes judiciales de las entidades federativas, suprimiendo por ende a las juntas de conciliación y arbitraje. Sin embargo, de manera un tanto sorpresiva, aparecieron en esta propia publicación una serie de reformas y modificaciones a siete artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Cabe mencionar que en las distintas discusiones y consultas que se



llevaron a cabo con los sectores académicos y profesionales, así como en las propias comisiones de las Cámaras del Congreso de la Unión, no se plantearon de manera precisa reformas al apartado “B” del citado artículo 123 en la materia del trabajo de los servidores del Estado, ni a su ley reglamentaria, cuestión que estuvo prácticamente ajena en estos debates.

Es de entenderse que las reformas a estos preceptos de la ley burocrática, obedecieron más a la oportunidad de actualizar y adecuar el texto del ordenamiento a los principios que rigen ahora en la legislación mexicana sobre la libre sindicación y la libertad sindical, y seguramente a los compromisos internacionales de México en esta materia, a más de la lógica repercusión derivada de la reciente ratificación del Convenio 89 de la OIT por el Senado de la República. Debemos tomar en cuenta, también, que la mayor parte de los artículos derogados o reformados en este ordenamiento ya no eran aplicados en la práctica por haber sido declarados inconstitucionales por los tribunales federales.

En este contexto, de manera simplemente enunciativa mencionamos los artículos afectados por estos cambios, tomando en cuenta que en otro apartado del presente texto se hace una exposición más completa sobre los temas de orden colectivo que se trataron en la reforma del 1o. de mayo, incluyendo, desde luego, lo correspondiente a la legislación de los servidores del Estado.

Los preceptos en cuestión son los numerales 68, 69, 71, 73, 78, 79 y 84 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Todos ellos se refieren a diversos aspectos colectivos de orden sindical, como lo es la sindicación única por dependencia, o la existencia de una sola Federación de sindicatos de burócratas, cuestiones que se han transformado ya en la actualidad por los criterios judiciales antes mencionados. La reforma actualizó así la legislación de los trabajadores del Estado en la materia que mencionamos.



V. LA JUSTICIA LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA INTERNACIONAL

1. Estado de la justicia laboral en el derecho comparado

En las últimas décadas del siglo XX y los años que corren del actual, se han aprobado importantes modificaciones a la legislación laboral de una buena cantidad de países, tanto de Europa como de América. Estas actualizaciones se han destinado a regular cuestiones de fondo en torno a las relaciones de trabajo, al igual que, de manera directa o indirecta, han repercutido en aspectos adjetivos propios del derecho procesal laboral.

Sin embargo, no todos esos cambios se pueden considerar de orden progresista que tiendan a lograr mayores beneficios para los trabajadores o para garantizar de mejor manera los derechos de las clases obreras y populares. Muchos de estos cambios contienen disposiciones claramente regresivas, especialmente en materia de seguridad social, de pensiones y de cancelación de otras significativas prestaciones ya ganadas. Se advierte también, en muchas de ellas, un marcado afán por debilitar los sistemas representativos de los trabajadores, a tal grado que es un lugar común hablar ahora de una “crisis de los sindicatos”, prácticamente a nivel mundial. Crisis ésta que de igual manera está enfrentando en su conjunto el derecho social. Así lo manifiesta el distinguido laboralista italiano, Umberto Romagnoli, quien fuera, en la Universidad de Bolonia, decano de la Facultad de Ciencias Políticas, en el área de Derecho, al afirmar que el derecho del trabajo se encuentra en una profunda crisis a la que no se le ve salida, como lo expone en un artículo muy aleccionador, que denomina: “¿Un arca de Noé para el Derecho del Trabajo?”, haciendo alusión, a manera de parábola, a la muy grave situación que vive esta rama jurídica en buena parte de Europa.²⁵⁰

²⁵⁰ Umberto Romagnoli, “¿Un arca de Noé para el Derecho del Trabajo?”, en *Revista Relaciones Laborales*, Núm. 20, España, Editorial Industria Gráfica del Libro Colección La Ley, pp. 11-12.



En este complejo y difícil marco social y jurídico tendríamos, entre otros ejemplos, las llamadas “Ordenanzas Macrón” (2017) que han tenido duros cuestionamientos por importantes grupos de la sociedad francesa, y cuyo principal objetivo fue el de “flexibilizar” las relaciones de trabajo, simplificando las formalidades de contratación, bajo el argumento de fomentar el empleo y “proteger las relaciones obreras”. Se trasluce en estas disposiciones, si bien no de manera expresa, la idea de fomentar los medios alternativos de solución de controversias impulsando la mediación y la conciliación como medio eficaz para ese fin. No han sido pocos los puntos de estas reformas que siguen todavía en franca impugnación apoyada por sindicatos y gremios laborales, señalando que en realidad se favorece mucho más a los patrones con esas nuevas reglas legales.²⁵¹

En Alemania, en el 2003 y 2005 se aprobaron una serie de ordenamientos laborales reformistas, especialmente para fomentar el empleo, dada la situación de grave desempleo que enfrentaba ese país al inicio del siglo XXI. Esas cuatro leyes se conocen como “Ordenamientos o Reformas Hartz”, mediante las cuales se crearon una serie de instancias y figuras laborales, si bien novedosas, también muy cuestionadas, por propiciar formas de empleo desprovistas de garantías de seguridad social y de nulas prestaciones. Se les conoció como “mini-empleos”, con sueldos muy inferiores a los de los trabajadores bajo contratos colectivos. La filosofía de esas reformas se entendía en el sentido de brindar en el mercado laboral una amplia serie de medidas de flexibilidad que facilitarían la recuperación de la difícil situación económica de las empresas durante la crisis. Las oficinas para la atención de desempleados conocidas como “job-centers” operaban cotidianamente como instancias conciliadoras en problemas de los trabajadores colocados por las mismas. Fueron notables varias resoluciones del Tribunal

²⁵¹ François Taquet, “El derecho laboral francés alcanzado por la reforma. Cómo se adapta Francia al entorno europeo”, en *Revista República y Derecho*, vol. III, Argentina, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, 2018.



Constitucional Alemán en contra de un buen número de artículos de las leyes reformistas, tanto por defectos jurídicos como por disfuncionalidades prácticas.

Por otra parte, dado el espacio propio de este artículo, enunciamos de forma breve los cambios de las leyes laborales de otras naciones europeas, como son España, la que tratamos de manera más extensa en un inciso adelante, los Países Bajos e Italia. En Holanda, sin duda cabeza de los Países Bajos, en julio de 2018 entró en vigor una nueva ley laboral, esto es la “Ley sobre condiciones de trabajo y protección del empleo”, siguiendo principios muy acentuados sobre flexibilización contractual, facilidades para la contratación temporal y nuevas reglas que facilitan los despidos. En materia de justicia laboral, se introdujo la posibilidad de interponer el recurso de casación contra las decisiones que emitan los Juzgados de Distrito en cuestiones de despido e indemnizaciones.

Por lo que hace a Italia, este fue uno de los últimos países europeos en implementar acciones sustanciales de reformas laborales. En efecto, en 2014 el entonces primer ministro Matteo Renzi, quien provenía de una coalición de partidos de centro-derecha y centro-izquierda, impulsó una profunda reforma laboral conocida como “Jobs Act”, que desencadenó fuertes protestas, modificando el Estatuto de los Trabajadores, de mayo de 1970, que había sentado por largo tiempo las bases de una amplia tutela de libertades laborales y sindicales. Estas reformas, propusieron reglas de flexibilización muy radicales, a más de dejar un margen muy amplio de decisión de las empresas para recortar el número de trabajadores a su servicio. En materia de justicia laboral la intención fue lograr mayor rapidez en la solución de los conflictos, con juicios de tipo oral y con pocas formalidades procesales. A la fecha ha habido múltiples reformas laborales en Italia, restaurando en mucho los dictados de la tradicional legislación de 1970, inclusive en temas de procedimiento.



En esta visión de conjunto de la legislación laboral comparada en la materia de justicia, anotamos igualmente algunas referencias de lo que ha sucedido en América Latina. En los años finales del siglo XX y en los iniciales del actual, diversos países de la región han impulsado cambios en sus legislaciones laborales, tanto en cuestiones de fondo, como en asuntos del derecho procesal del trabajo. En esa línea, podemos decir que en todos estos cambios normativos el objetivo más deseado, en términos del procedimiento, es el de lograr que la duración de los procesos sea corta y bajo reglas razonables de acceso a la justicia.

Para ello se fueron proponiendo una serie de medidas, como son la de preferir la oralidad en los juicios de la materia, igualmente aprovechar de manera más cabal y eficiente los medios alternativos de solución de controversias, como la conciliación, el arbitraje y la mediación. En algunos casos, como se detalla anteriormente, se está optando por la conciliación como obligación de instancia previa al planteamiento litigioso de los juicios. Es notable también que en estas nuevas visiones modernas se deje en manos del poder judicial la solución de estos conflictos. No podemos dejar de mencionar que en algunos de los ordenamientos mencionados se percibe una tendencia muy clara por ir regresando paulatinamente al tratamiento civilista de igualdad de las partes, dando poco valor a los principios protectores de la parte obrera, derivados del principio “In dubio pro operario”.

En tal escenario aparecen las legislaciones de Argentina (1996 y 1998), Venezuela (2002), Ecuador (2003), Chile (2005), Colombia (2007), Uruguay (2009), Perú (2010), Costa Rica (2012), y México (2017). Muchas de las leyes enunciadas se encuentran en constante transformación, con sucesivas adecuaciones acordes con las nuevas tendencias y fenómenos que son propias del mundo del trabajo en nuestros días. Reiteramos que en todas ellas se presentan algunas, o todas, estas novedosas directrices.



Además de lo expuesto, en esta rápida vista al derecho comparado, debemos destacar la interesante tendencia de fijar lineamientos de orden laboral en los tratados comerciales que se acuerdan entre diversos países o entre bloques de ellos. En un reciente informe de la OIT se ha dado a conocer que, a diciembre de 2015, existían 76 tratados comerciales cuyas cláusulas contienen acuerdos laborales. Ejemplo de esta tendencia, como lo señala Carlos Reynoso,²⁵² es el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC) acordado entre Estados Unidos, Canadá y México, en 1994, comprometiéndose los signatarios a vigilar cabalmente el cumplimiento de las normas laborales. Igualmente podemos citar, en la materia, el contenido del fallido Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (TPP) iniciado originalmente, en 2005 y 2006, por varios países asiáticos a la par que Chile. México y otras naciones se incorporaron en 2008, hasta totalizar doce de ellos. Formaba parte del mismo Estados Unidos, quien en voz del Presidente Trump, renunció en 2017 a continuar en esta agrupación. Los otros once Estados renovaron el compromiso asociativo en Santiago de Chile en marzo de 2017, conociéndose ahora este instrumento internacional como Tratado Integral y Progresivo de Asociación Transpacífica (TPP-11). Este acuerdo multilateral contiene una serie de compromisos muy claros para actualizar la legislación laboral de los países participantes, sobre todo en cuestiones de libertad sindical, de transparencia para las organizaciones obreras, al igual que en temas propios de los aspectos procesales con objeto de agilizar los procedimientos de justicia laboral.

En días más recientes tenemos en este tipo de instrumentos internacionales al tratado comercial suscrito de nueva cuenta por Estados Unidos, Canadá y México, denominado ahora T-MEC, que fue firmado el 30 de noviembre de 2018 en Buenos Aires, mismo que está en el proceso de ratificación. Aclarando que Mé-

²⁵² Carlos Reynoso Castillo, “La justicia laboral, retos y reflexiones”, en revista *Alegatos*, México, vol. 26, núm. 82, septiembre-diciembre 2012, UAM Unidad Azcapotzalco, Departamento de Derecho.



xico ya procedió a ello con la ratificación del Senado en la sesión extraordinaria del 18 de junio de 2019. El T-MEC contiene un amplio anexo de cuestiones laborales, como lo es el capítulo 23 del acuerdo. Se determinan temas de libertad sindical, de libertad de contratación colectiva y de otros puntos similares. El inciso f) del punto 23.5 del instrumento en comentario, se refiere a “promover y alentar el uso de servicios de mediación, conciliación y arbitraje”. No hay duda de que los compromisos de nuestro país asumidos en estos tratados fueron poderosas razones que impulsaron las reformas laborales del 2012, 2017 y las recientes de mayo del 2019.

Finalmente, en cuanto a esta visión comparativa no podemos dejar de analizar el encomiable papel que están asumiendo los organismos protectores de derechos humanos, con el fin de buscar una equitativa y justa atención de los asuntos laborales. Queda patente que tanto a nivel nacional, como internacional, las instituciones mencionadas, a la par de grupos de activistas y de académicos, están dando una decidida lucha por lograr que los principios torales de acceso a la justicia y del debido proceso sean tomados en cuenta en esa ola de renovaciones del mundo del trabajo, y que las garantías de esos derechos sean también principios orientadores de las diversa maneras de impartir justicia en los conflictos laborales, tanto en el orden individual como en el colectivo.

Se están definiendo en ese sentido, toda una serie de bien logrados estándares de derechos laborales, acordes con el sentido moderno que debe tener esta disciplina, al considerar que el trabajo es un atributo esencial de la dignidad humana. El tratadista Alfredo Sánchez Castañeda, en torno a estas circunstancias tan contrastantes de la vida actual del derecho laboral, externa que: “(...) por un lado, la idea de que los derechos laborales son derechos mínimos en continua expansión, no sólo ha sido cuestionada, sino que también traicionada por la realidad. Hoy en día, las nociones de flexibilidad, trabajo precario, subempleo, informalidad, im-



plican sinsabores para el derecho del trabajo y particularmente para los trabajadores”.²⁵³

Estos esfuerzos de grupos e instituciones preocupadas por las difíciles condiciones que enfrenta el derecho social, han dado cabida a nuevas teorías y conceptos sobre lo que se ha denominado “derechos humanos laborales” que afortunadamente tienden a consolidar cada día de manera más robusta. Es de resaltarse en esta orientación, la preocupación de la ONU asentada en la punto 8 de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible,²⁵⁴ que versa sobre: “Trabajo decente y crecimiento económico” y que buscan promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. El inciso 8.8. de este Objetivo, indica que deberá fortalecerse la protección de los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

En esta línea de acciones se inscriben las trascendentes reformas constitucionales del 2011 que dieron a México un marco muy recio para los derechos humanos. Entre otras importantes materias, se facultó a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos para conocer de asuntos laborales, cuestiones que no eran de su competencia en la legislación anterior. En este sentido, se creó la Sexta Visitaduría General de la Comisión para atender esta materia. Asimismo, en estos esfuerzos de protección de los derechos humanos se inserta la Declaración de Mérida, que contiene los compromisos asumidos en la 12ª Conferencia Internacional de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos, celebrada en octubre

²⁵³ Alfredo Sánchez Castañeda, “Los derechos humanos laborales en el ámbito internacional: entre una consolidación normativa y desafíos por afrontar”, en Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Los Derechos Humanos Laborales*, México, CNDH, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 1a. reimpresión, 2019.

²⁵⁴ Organización de Naciones Unidas, “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”. Disponible en <http://www.onu.org.mx/agenda-2030/>



del 2015. Se estableció, entre otros puntos, el compromiso para los *Ombudsperson*, de ser instancias supervisoras de los avances en la aplicación de la Agenda 2030 en los planos local, nacional y regional.

Por lo que hace a los Tribunales Internacionales con jurisdicción en temas de derechos humanos, se percibe que cada día van incrementando su participación en el conocimiento de cuestiones de orden laboral. Ejemplo de ello lo tenemos en los asuntos que, sobre materia de despidos, discriminación laboral o participación sindical, ha resuelto la Corte Interamericana de Derechos Humanos, entre otros, en los casos *Baena Ricardo y otros vs. Panamá*, del 2 de febrero de 2001. Serie C No. 72; atendiendo iguales materias, el caso *Huilca Tecse vs. Perú*, sentencia del 3 de marzo de 2005. Serie C No. 121; el caso *Isaza Uribe y otros vs. Colombia*, sentencia del 20 de noviembre de 2018. Serie C No. 363. En este orden de ideas resulta muy interesante, también, la solicitud de opinión interpretativa planteada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y su Relatoría Especial Sobre Derechos Económicos, Sociales, y Ambientales (REDESCA) en relación a las obligaciones de los Estados sobre cuestiones del ejercicio de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga como parte de ésta, en tanto catalizadores para la protección de derechos laborales, así como de la interpretación de estas normas en una perspectiva de género.²⁵⁵

Como se expone en estas líneas, el derecho comparado nos brinda un panorama muy contrastante en materia de derechos laborales y de la justicia propia de su protección. Se perciben avances significativos para una vigencia plena de los derechos laborales, pero también retrocesos preocupantes que marcan tendencias negativas que afectan la vida de enormes contingentes de trabajadores. Sin embargo, al final nos parece que los derechos humanos laborales y sus defensores se-

²⁵⁵ Página Oficial CIDH. Comunicado de Prensa 185/19; 31 de julio de 2019.



guirán siendo una guía indispensable para orientar el devenir del trabajo decente y digno en la sociedad futura.

2. Casos de Argentina, Chile y España

Estos tres países han tenido indudablemente una serie de muy significativas reformas en los mecanismos de impartición de justicia laboral, los que han trascendido hacia otras regiones, incluyendo a México. Por lo que hace a Argentina, debemos considerar, en primer término, que como país de estructura federal las competencias de la materia procesal del trabajo se distribuyen no solamente en legislación de tipo nacional, sino también en las correspondientes a las 23 Provincias que la componen. A ello se debe que nos refiramos principalmente a lo preceptuado en la legislación nacional y, en su caso, a lo que toca a la Provincia de Buenos Aires. Es la ley 18.345, del 1o. de enero de 1998 la que regula a nivel nacional el procedimiento laboral. En lo que hace a la Provincia de Buenos Aires, el tema corresponde a la Ley 11.653, del 10 de julio de 2008, denominada Ley de los Tribunales del Trabajo.

Lo más notable del procedimiento laboral argentino lo es la obligatoriedad de asistir a la fase prejudicial de la conciliación, como acto previo a la interposición de juicios ante los tribunales laborales. Fue la ley 24.635 de orden nacional, publicada el 3 de mayo de 1996, que entró en vigor el 1o. de septiembre de 1997, y denominada “Ley de Procedimiento Laboral. Conciliación Obligatoria Previa” la que estableció este procedimiento. Al efecto citamos el texto de los artículos 1o., 3o., y 4o., que dicen:



“Artículo 1o. Los reclamos individuales y pluriindividuales que versen sobre conflictos de derecho de la competencia de la justicia nacional de trabajo, serán dirimidos con carácter obligatorio y previo a la demanda judicial, ante el organismo administrativo creado por el artículo 4º de esta ley, el que dependerá del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”.

“Artículo 3o. El procedimiento será gratuito para el trabajador y sus derechohabientes.”

“Artículo 4o. Créase el Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el que tendrá a su cargo la sustanciación del procedimiento instaurado en esta ley”.

De esta manera cobró vida el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SE-CLO) como organismo público que atiende a nivel nacional estas tareas conciliadoras. La opinión de los juristas argentinos es en el sentido de que dicha instancia ha sido muy eficiente en la solución de los conflictos, sin negar que por las muy crecidas cargas de trabajo que enfrenta, se han visto en serios problemas para cumplir con los cortos plazos que la ley indica para emitir las resoluciones. El artículo 2o. del ordenamiento en comentario establece las excepciones que se dan para esta conciliación previa y obligatoria. Llama la atención la causal prevista en el inciso 5, que señala dentro de estas excepciones: “Las demandas contra el Estado nacional, provincial y municipal”. A más de lo expuesto, agregamos que el procedimiento laboral del país que tratamos es oral, público, autónomo, continuo, y en la mayor parte de las provincias y a nivel nacional de orden biinstancial.

En referencia a la República de Chile, el procedimiento laboral está establecido en el Código del Trabajo, publicado el 6 de enero de 2003, al que se le han hecho numerosas reformas hasta la fecha. El Libro V del citado Código se denomina “De la Jurisdicción Laboral”. A su vez el Título I, del Libro V, regula lo correspondiente a los Juzgados de Letras del Trabajo y de Cobranza Laboral y Previsional y del Procedimiento. Existen Oficinas de Conciliación que dependen de



la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile, sin que sea obligatorio llevar a cabo la misma, ni es requisito previo para plantear los litigios ante los tribunales. El artículo 425 del citado Código chileno, establece que:

“Artículo 425. Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad.

Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley.

Las actuaciones realizadas oralmente, por o ante el juez de la causa, serán registradas por cualquier medio apto para producir fe y que permita garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Se considerarán válidos, para estos efectos, la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica. La audiencia deberá ser registrada íntegramente, como asimismo todas las resoluciones, incluyendo la sentencia que dicte el juez fuera de ella”.

El contenido del precepto es muy claro en cuanto establece cómo se desahogan los litigios laborales en Chile, país que fue de los primeros en América en instaurar un procedimiento preponderante oral para la tramitación de los juicios laborales.²⁵⁶

Por lo que toca a España, corresponde a la Ley 36/2011, del 10 de octubre del año mencionado, regular la Jurisdicción Social, que sustituyó a la Ley 2/1995 del 7 de abril de aquel año. El sentido y valores de esta ley se aprecian en varios puntos de la exposición de motivos del ordenamiento. Se dice así que el nuevo texto consolida los principios rectores de la materia social, a fin de lograr la resolución de los conflictos de este orden en un tiempo menor al que se requiere en otros órdenes jurisdiccionales. Agrega también, que existe la idea de modernizar el procedimiento propio de estos juicios, en base al Plan Estratégico de Modernización del Sistema de Justicia (2009-2012), para consolidar instancias ágiles,

²⁵⁶ Irene Rojas Miño, “Los desafíos actuales del derecho del trabajo en Chile”, en *Revista Ius Et Praxis*, Chile, Año 12, Núm. 1, pp. 235-250.



transparentes y responsables. En base al ordenamiento, la conciliación es un requisito previo y obligatorio en las reclamaciones laborales más habituales. Al efecto y para desahogar la misma se ha establecido un organismo público denominado Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC). Agotado este requisito previo se podrá recurrir a los Tribunales de lo Social. El artículo 1º de esta ley española determina:

“Artículo 1. Orden jurisdiccional social.

Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promueven dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva, incluyendo aquellas que versen sobre materias laborales y de Seguridad Social, así como las impugnaciones de las actuaciones de las Administraciones públicas realizadas en el ejercicio de sus potestades y funciones sobre las anteriores materias”.

El Título VI, del Libro Primero, de este ordenamiento establece los principios y los deberes procesales a los que debe apegarse esta jurisdicción social, que en resumen son: la inmediatez, oralidad, concentración y celeridad. En este orden de ideas los prestigiados laboristas españoles Antonio Martín Valverde y coautores de la obra que se cita, manifiestan que: “En el ámbito de las relaciones de trabajo, la jurisdicción social cumple ante todo una función de garantía de los derechos del trabajador (...), siendo manifiesto el derecho a la tutela judicial efectiva que tienen todos los ciudadanos y que dota al trabajador no sólo de la facultad de solicitar la intervención judicial para la resolución de sus litigios y controversias, sino también de garantías que le protejan frente a cualquier intento de represalia por parte de la empresa por el solo hecho de reclamar o hacer gestiones para la defensa de sus derechos e intereses legítimos”.²⁵⁷

²⁵⁷ Antonio Martín Valverde, *et al.*, *Derecho del Trabajo*, España, Colección Derecho, Biblioteca Universitaria, Editorial Tecnos, 27a. ed., 2018, p. 804.



De lo expuesto en los anteriores párrafos, podemos afirmar que ha sido evidente la influencia que los ordenamientos de los países en comentario han tenido en las reformas que nuestro país ha emprendido en la materia de justicia laboral. Las instancias conciliadoras y el procedimiento obligatorio para ello, han tenido éxito en Argentina y en España, lo que es un buen augurio para las tareas que en nuestro país llevarán a cabo el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como los Centros de Conciliación de las entidades federativas.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, impactan de manera positiva en la nueva manera de concebir las relaciones de trabajo, en la negociación colectiva y en la libertad sindical y en la agilización de los procedimientos laborales, pues se elimina la práctica simulada de registro de contratos colectivos de protección y la existencia de sindicatos blancos, además, la justicia laboral en manos del Poder Judicial en un sistema de tribunales laborales administrados por jueces únicos, favorecen el cumplimiento de los principios de especialidad, oralidad e inmediatez, en tanto el juez se vuelve en conductor directo del procedimiento y resuelve una vez que tuvo un contacto permanente con las partes.

Segunda: No obstante lo anterior, la ley es perfectible, de tal manera que la eliminación en la fase escrita de las aproximadamente nueve vistas previas (demanda, contestación, reconvencción, contestación a la reconvencción, ampliación de la demanda, contestación a la ampliación, réplica, contrarréplica y contestación a esta, emplazamiento a los terceros interesados y contestación de estos), que pueden duplicarse en los casos de tercerización, podría agilizarse de utilizar el sistema de audiencias, esto es, concentrar todos estos actos de manera oral, salvo la presentación de la demanda por escrito y la contestación y ofrecimiento y admisión de



pruebas en audiencia. Esto podría hacerse en la audiencia preliminar y ya dejar todo preparado para la audiencia de juicio.

Tercera: Retomar el sistema de audiencia doble, preliminar y de juicio, que equivale a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas prevista en nuestra ley antes de la reforma de noviembre de 2012, pero con un sistema de audiograbación en el que las partes interactúan con el juez.

Cuarta. El derecho comparado en materia de justicia laboral, nos presenta ciertas regularidades que marcan las tendencias modernas de la materia, a fin de agilizar los correspondientes procesos. La oralidad, publicidad, concentración, inmediatez y economía procesal, son objetivos deseables para la renovación de la justicia para los trabajadores.

Quinta. Los derechos humanos laborales cada día van encontrando un mejor acomodo en los procesos jurídicos de orden social, especialmente los de corte laboral y de seguridad social. La justicia laboral, por tanto, debe garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva, el ajuste de estos procedimientos a un debido proceso y el cabal cumplimiento de las resoluciones de los tribunales que conocen de estos juicios.

Sexta. Los estándares que se han venido definiendo para el derecho del trabajo, así como para la tutela de las garantías laborales, son parámetros universales a seguir, acordes con el sentido moderno que debe tener esta disciplina, al considerar que el trabajo es un atributo esencial de la dignidad humana. En la medida que esto se logre con la nueva legislación que se analiza, se propiciará la realidad de un México más justo.



VII. BIBLIOGRAFÍA

- DÁVALOS, José, *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*, 5a. ed., México, Porrúa, 2008.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, 20a. ed., México, Porrúa, 2018.
- DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, México, Porrúa, 1949.
- GÓMEZ LARA, Cipriano, *Teoría general del proceso*, 10a. ed., 20a. reimpresión, Colección Textos Jurídicos Universitarios, México, Oxford, 2017.
- GUDIÑO PELAYO, José de Jesús, “Especialización como condición de excelencia de los Tribunales Colegiados de Circuito”, en Consulta Nacional para una Reforma Integral y Coherente del Sistema de Impartición de Justicia en el Estado Mexicano, México, 2004.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio; Rodríguez-Saduño Gutiérrez, Fermín; García Murcia, Joaquín, *Derecho del Trabajo*, 27a. ed., España, Colección Derecho, Biblioteca Universitaria, Editorial Tecnos, 2018.
- REYNOSO CASTILLO, Carlos, “La justicia laboral, retos y reflexiones”, en revista *Alegatos*, vol. 26, núm. 82, septiembre-diciembre 2012, México, UAM Unidad Azcapotzalco, Departamento de Derecho.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, “Los derechos humanos laborales en el ámbito internacional: entre una consolidación normativa y desafíos por afrontar”, en Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Los Derechos Humanos Laborales*, CNDH, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 1a. reimpresión, México, 2019.
- SCHIEL, Eduardo Omar, *Curso de Derecho Laboral*, Argentina, Editorial ErreIus, 2017.



TAQUET, François, “El derecho laboral francés alcanzado por la reforma. Cómo se adapta Francia al entorno europeo”, en *Revista República y Derecho*, vol. III, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina, 2018.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Tratado teórico-práctico de derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 1965.

Otras fuentes

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, “Diálogos por la Justicia Cotidiana, Diagnósticos conjuntos y soluciones”, México, Impreso en los talleres de Impresión y Diseño, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2016.

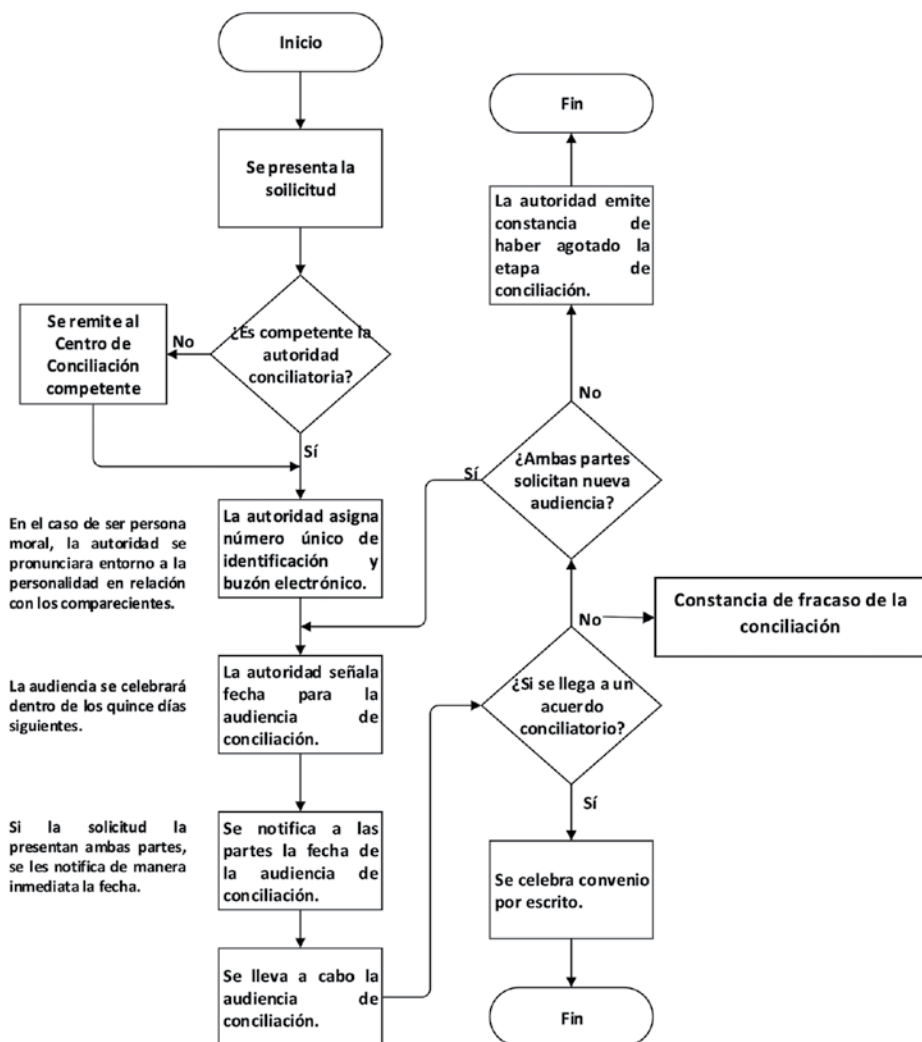
Memoria de las Jornadas sobre Derecho Procesal del Trabajo. Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, 3 y 4 de noviembre de 2014. Disponible en <http://www.derecho.uba.ar/institucional/2014-jornadas-sobre-derecho-procesal-del-trabajo.pdf>



VIII. ANEXOS

ANEXO I

Procedimiento de Conciliación



ANEXO 2

Procedimiento ordinario judicial laboral

