



Derecho del trabajo y reforma laboral



José Antonio Morales Yáñez
Coordinador



Suprema Corte
de Justicia de la Nación



Centro de Estudios
Constitucionales
SCJN

**DERECHO DEL TRABAJO
Y REFORMA LABORAL**

COMITÉ CIENTÍFICO DE LA EDITORIAL TIRANT LO BLANCH

MARÍA JOSÉ AÑÓN ROIG

*Catedrática de Filosofía del Derecho
de la Universidad de Valencia*

ANA CAÑIZARES LASO

*Catedrática de Derecho Civil
de la Universidad de Málaga*

JORGE A. CERDIO HERRÁN

*Catedrático de Teoría y Filosofía del Derecho
Instituto Tecnológico Autónomo de México*

JOSÉ RAMÓN COSSÍO DÍAZ

*Ministro en retiro de la Suprema
Corte de Justicia de la Nación
y miembro de El Colegio Nacional*

MARÍA LUISA CUERDA ARNAU

*Catedrática de Derecho Penal
de la Universidad Jaume I de Castellón*

MANUEL DÍAZ MARTÍNEZ

Catedrático de Derecho Procesal de la UNED

CARMEN DOMÍNGUEZ HIDALGO

*Catedrática de Derecho Civil
de la Pontificia Universidad Católica de Chile*

EDUARDO FERRER MAC-GREGOR POISOT

*Juez de la Corte Interamericana
de Derechos Humanos
Investigador del Instituto de Investigaciones
Jurídicas de la UNAM*

OWEN FISS

*Catedrático emérito de Teoría del Derecho
de la Universidad de Yale (EEUU)*

JOSÉ ANTONIO GARCÍA-CRUCES GONZÁLEZ

Catedrático de Derecho Mercantil de la UNED

JOSÉ LUIS GONZÁLEZ CUSSAC

*Catedrático de Derecho Penal
de la Universidad de Valencia*

LUIS LÓPEZ GUERRA

*Catedrático de Derecho Constitucional
de la Universidad Carlos III de Madrid*

ÁNGEL M. LÓPEZ Y LÓPEZ

*Catedrático de Derecho Civil
de la Universidad de Sevilla*

MARTA LORENTE SARIÑENA

*Catedrática de Historia del Derecho
de la Universidad Autónoma de Madrid*

JAVIER DE LUCAS MARTÍN

*Catedrático de Filosofía del Derecho
y Filosofía Política de la Universidad de Valencia*

VÍCTOR MORENO CATENA

*Catedrático de Derecho Procesal
de la Universidad Carlos III de Madrid*

FRANCISCO MUÑOZ CONDE

*Catedrático de Derecho Penal
de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla*

ANGELIKA NUSSBERGER

*Catedrática de Derecho Constitucional
e Internacional en la Universidad de Colonia
(Alemania). Miembro de la Comisión de Venecia*

HÉCTOR OLASOLO ALONSO

*Catedrático de Derecho Internacional
de la Universidad del Rosario (Colombia)
y Presidente del Instituto Ibero-Americano
de La Haya (Holanda)*

LUCIANO PAREJO ALFONSO

*Catedrático de Derecho Administrativo
de la Universidad Carlos III de Madrid*

CONSUELO RAMÓN CHORNET

*Catedrática de Derecho Internacional
Público y Relaciones Internacionales
de la Universidad de Valencia*

TOMÁS SALA FRANCO

*Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia*

IGNACIO SANCHO GARGALLO

*Magistrado de la Sala Primera (Civil)
del Tribunal Supremo de España*

ELISA SPECKMAN GUERRA

*Directora del Instituto de Investigaciones
Históricas de la UNAM*

RUTH ZIMMERLING

*Catedrática de Ciencia Política
de la Universidad de Mainz (Alemania)*

Fueron miembros de este Comité:

Emilio Beltrán Sánchez, Rosario Valpuesta Fernández y Tomás S. Vives Antón

Procedimiento de selección de originales, ver página web:
www.tirant.net/index.php/editorial/procedimiento-de-seleccion-de-originales

DERECHO DEL TRABAJO Y REFORMA LABORAL

José Antonio Morales Yáñez
Coordinador



tirant lo blanch
Ciudad de México, 2024

Copyright © 2024

Todos los derechos reservados. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética, o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación sin permiso escrito de los autores y del editor.

En caso de erratas y actualizaciones, la Editorial Tirant lo Blanch publicará la pertinente corrección en la página web www.tirant.com/mex/

Este libro será publicado y distribuido internacionalmente en todos los países donde la Editorial Tirant lo Blanch esté presente.

© VV.AA.

D.R. © Suprema Corte de Justicia de la Nación
Avenida José María Pino Suárez núm. 2
Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc
C.P. 06060, Ciudad de México, México.

El contenido de esta obra es responsabilidad exclusiva de los autores y no representa en forma alguna la opinión institucional de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Esta obra estuvo a cargo del Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La edición y el diseño de esta obra estuvieron a cargo de la Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

© TIRANT LO BLANCH
DISTRIBUYE: TIRANT LO BLANCH MÉXICO
Av. Tamaulipas 150, Oficina 502
Hipódromo, Cuauhtémoc
06100 Ciudad de México
Telf.: +52 1 55 65502317
infomex@tirant.com
www.tirant.com/mex/
www.tirant.es
ISBN: 978-84-1095-479-3
MAQUETA: Innovatext

Si tiene alguna queja o sugerencia, envíenos un mail a: atencioncliente@tirant.com. En caso de no ser atendida su sugerencia, por favor, lea en www.tirant.net/index.php/empresa/politicas-de-empresa nuestro procedimiento de quejas.

Responsabilidad Social Corporativa: http://www.tirant.net/Docs/RSC_Tirant.pdf

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

Ministra Norma Lucía Piña Hernández

Presidenta

Primera Sala

Ministro Jorge Mario Pardo Rebolledo

Presidente

Ministro Juan Luis González Alcántara Carrancá

Ministro Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena

Ministra Loretta Ortiz Ahlf

Ministra Ana Margarita Ríos Farjat

Segunda Sala

Ministro Alberto Pérez Dayán

Presidente

Ministro Luis María Aguilar Morales

Ministra Lenia Batres Guadarrama

Ministra Yasmín Esquivel Mossa

Ministro Javier Laynez Potisek

**Centro de Estudios Constitucionales
de la Suprema Corte de Justicia de la Nación**

Alejandra Martínez Verástegui

Directora General

Índice

Presentación	XI
José Antonio Morales Yáñez	
El derecho humano a la no discriminación como limitante de las restricciones constitucionales	1
Lucero Alejandra De Alba Peña	
Pedro Durán Suarez	
Límites y alcances de la aplicación del principio de realidad en el nuevo sistema de justicia laboral	29
Milene Montero Álvarez	
Competencia legal en el procedimiento de huelga	45
Gustavo Juan Ariel Lezcano Álvarez, Andrés Alejandro Lobato Zepeda, Alma Karina Guevara Espinoza, Virginia Vázquez López, Víctor Manuel García Castellanos y Norma Alicia Naveja Macías	
Reflexiones sobre la conciliación intrajudicial en materia laboral y las facultades del juez en su ejercicio	73
Germán Gutiérrez León	

La desconexión en el teletrabajo: ¿un derecho sin contenido?	95
Karime Pérez Guzmán	
Redes sociales como instrumento para concretar derechos laborales ...	115
Rafael Carlos Quesada García	
La libertad sindical: análisis de un derecho fundamental en las relaciones de trabajo en México.....	155
José Antonio Morales Yáñez	
Del formalismo jurídico al nuevo derecho laboral realista	211
Cuauhtémoc Cuéllar De Luna	
La audiencia preliminar en el juicio ordinario laboral	249
Plinio Rivero Villaverde	
Legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes	281
Carlos Eduardo Schleske Juárez	
El sindicalismo en México. Una huella en el tiempo llamada simulación.....	313
Oscar Huicochea García	
El nuevo paradigma en el derecho del trabajo	349
Juan Manuel Vega Tapia	
La función jurisdiccional (federal y local)	373
Miriam Shalila Curioca Gálvez	

Presentación

José Antonio Morales Yáñez*

* Coordinador. Licenciado en Derecho por el Instituto Tecnológico Autónomo de México; maestro en Educación por la Universidad Panamericana. Actualmente es secretario técnico de Implementación de Reformas y Modernización del Poder Judicial de la Escuela Federal de Formación Judicial.

En los últimos 12 años, el sistema jurídico laboral mexicano ha tenido cambios significativos en su aparato de normas sustantivas; sin embargo, en el marco normativo procesal o adjetivo las modificaciones han resultado ser de carácter “paradigmático”. El derecho del trabajo reafirma su naturaleza dinámica y adaptativa a los fenómenos sociales, económicos y políticos que acontecen en la realidad del país.

La reforma de 2012 a la Ley Federal del Trabajo trajo consigo una novedosa forma de entender las relaciones individuales entre personas trabajadoras y empleadoras, al incorporar modalidades en las contrataciones como la de sujetar al trabajador a prueba, la relativa a la capacitación inicial o la que se refiere a los empleos discontinuos, logrando así la llamada “flexibilización contractual”. Otras novedades de esta reforma fueron la limitación de los salarios caídos y la regulación detallada de la subcontratación, figuras que modificaron sustancialmente a las instituciones jurídicas ya conocidas por todos.

Sin duda, la reforma constitucional del 2017 y su correlativa a las leyes secundarias de 2019 en materia de libertad sindical, negociación colectiva y justicia laboral incorporaron la idea de un nuevo sistema procesal que diera solución de las controversias entre los diversos factores de la producción. Los tres ejes rectores de estas reformas dieron cuenta, en primer término, de una nueva forma de entender la gestión y administración de la justicia laboral; en segundo lugar, dio paso a la conciliación prejudicial como sistema “multipuertas” que ha permitido al justiciable dar solución a sus controversias laborales tanto en sede judicial como en sede administrativa, y, finalmente, reafirmó el compromiso de México en apostar por la tutela de derechos fundamentales de trabajadores y patrones relativos a la libertad sindical y a la negociación colectiva auténtica.

Las recientes reformas que incrementaron los días de vacaciones de las personas trabajadoras, así como las relacionadas con el teletrabajo, fincaron las bases para el entendimiento de las nuevas condiciones de trabajo. No obstante el gran dinamismo de la norma laboral, se vive en la actualidad la discusión en el Congreso de la Unión sobre el replanteamiento de las jornadas, descansos y aguinaldos.

Por si este fenómeno de grandes cambios fuera poco, en el contexto internacional México ha refrendado sus compromisos como miembro de la Organización Internacional del Trabajo al haber ratificado el Convenio No. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949, instrumento que se considera como fundamental porque tutela principios y derechos elementales en toda relación de trabajo. Asimismo, se suscribió el acuerdo T MEC, tratado internacional de naturaleza comercial, que impuso a México obligaciones irrestrictas para garantizar a las personas trabajadoras en el reconocimiento de sus libertades sindicales y de negociación colectiva auténtica.

Ante este panorama de reformas sin precedentes, más que un interés por la investigación, resulta necesario y pertinente que la comunidad jurídica y académica del país exponga y desarrolle ideas novedosas y críticas que apoyen a las personas estudiosas de la materia a construir su propio criterio jurídico.

Esta obra colectiva es el resultado de una suma de personas inquietas por descubrir nuevos horizontes de conocimiento, pero que, además, reúnen las características de ser profesionales y expertos en la materia de trabajo, cuya contribución hará incrementar el acervo histórico de la reforma en materia de justicia laboral del país.

Los artículos llevarán al lector a sumergirse a las críticas al modelo de gestión judicial en el procedimiento ordinario, al entendimiento de la utilidad práctica del principio de realidad, de la competencia en los procedimientos de huelga y a reflexionar sobre la conciliación judicial y las facultades del juez para su ejercicio.

De igual manera, esta obra colaborativa dará cuenta de la administración judicial como herramienta de exigencia de justicia social, de la comprensión de las redes sociales como instrumentos para concertar derechos laborales, del derecho a la desconexión en el teletrabajo y del análisis del derecho humano a la no discriminación en materia de trabajo. El estudio detallado de los derechos colectivos del trabajo estará presente en diversos artículos, lo que dejará un acervo significativo en materia de libertad sindical, sindicalismo en México y legitimidad de los contratos colectivos de trabajo.

Finalmente, se ofrecerá un artículo de gran importancia que pretende generar conciencia en el lector acerca de las ventajas y desventajas de la práctica positivista del derecho y su evolución hasta el constitucionalismo actual, con la tendencia obligada a adentrarse a las decisiones desde una visión desformalizada del derecho, con elementos realistas.

Así, este esfuerzo colaborativo se brinda para que las viejas y nuevas generaciones de personas estudiosas del derecho y de la ciencia jurídica tengan un punto de partida para generar sus propias inquietudes e ideas sobre la materia laboral. Un pensador decía que “Todo hombre vive de ideas. La diferencia estriba en que los hombres que viven sus propias ideas están viviendo su propia vida. En cambio, los hombres que viven de ideas ajenas son vividos”.

¡Por la generación de ideas propias!

El derecho humano a la no discriminación como limitante de las restricciones constitucionales

Lucero Alejandra De Alba Peña*

Pedro Durán Suarez**

* Doctora en Derecho por la Universidad de Xalapa. Jueza de Distrito adscrita al Tercer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el estado de Tlaxcala, con sede en Tlaxcala.

** Maestro en Derecho Constitucional y Amparo por la Facultad de Derecho de la Barra Nacional de Abogados. Juez de Distrito adscrito al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el estado de Quintana Roo, con sede en Cancún.

SUMARIO: A. Introducción; B. Igualdad como principio y como derecho y la no discriminación como su garantía de protección; C. Restricciones constitucionales a los derechos humanos; D. La declaración de nulidad del acto discriminatorio; E. Conclusiones; F. Bibliografía.

A. Introducción

El objetivo de este trabajo es comprender el principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación, como perteneciente al *jus cogens*, al descansar en él todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional, por tanto, estudiar sus efectos anulatorios, pues sólo así se logra fijar sus alcances frente a otras instituciones jurídicas como las restricciones constitucionales y así es posible afirmar que el derecho humano a la no discriminación resulta una limitante a las restricciones constitucionales.

B. Igualdad como principio y como derecho y la no discriminación como su garantía de protección

El artículo 1 constitucional prohíbe la discriminación con base en las categorías sospechosas consistentes en el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, por lo que el órgano reformador de

la Constitución determinó incluir a la “no discriminación” como una norma con mayor valor jurídico dentro del ordenamiento legal.

De conformidad con el parámetro de regularidad constitucional, el principio a la igualdad y su garantía de protección mediante la no discriminación permean todo el ordenamiento jurídico.¹ Así, cualquier tratamiento que resulte discriminatorio respecto del ejercicio de cualquiera de los derechos reconocidos en la Constitución es, *per se*, incompatible con la misma. De ahí que es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con algún privilegio, o que, inversamente, por considerarlo inferior, se le trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación.²

Ahora, conviene cuestionar ¿cuáles son los alcances de los efectos de la sentencia que determinan la existencia de un acto discriminatorio? La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido³ que, en la discriminación como violación directa al texto constitucional, es posible advertir cuatro tipos de consecuencias:

- 1) La declaración de nulidad del acto discriminatorio.
- 2) La indemnización de los daños causados (medidas restitutorias).
- 3) La imposición de medidas reparatorias de carácter disuasorio.

¹ Tesis: P./J. 9/2016 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 34, Tomo I, septiembre de 2016, p. 112. Registro digital: 2012594.

² *Cfr.* Sentencia recaída al Amparo Directo en Revisión 597/2014, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ministro ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, resuelto por mayoría de cinco votos el diecinueve de noviembre de 2014. *Cfr.* Corte IDH. “Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados”, Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003, parr. 55. Serie A, No. 18. Disponible en: «https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_esp.pdf».

³ *Cfr.* Sentencia recaída al Amparo Directo en Revisión 992/2014, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ministro ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, resuelto por mayoría de cuatro votos el doce de diciembre de 2014.

- 4) En caso de que la legislación aplicable lo prevea, el establecimiento de sanciones penales.

Cuando es pecuniaria, la reparación de la violación al derecho humano debe ser adecuada en el sentido de que debe permitir compensar íntegramente la afectación o daños efectivamente sufridos a causa del acto discriminatorio, según las normas nacionales aplicables.

Al respecto, es necesario indicar que tales consecuencias gozan de plena justificación en el sistema jurídico mexicano, como se advierte del artículo 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos:

Artículo 63

1. Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá, asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada.
2. En casos de extrema gravedad y urgencia, y cuando se haga necesario evitar daños irreparables a las personas, la Corte, en los asuntos que esté conociendo, podrá tomar las medidas provisionales que considere pertinentes. Si se tratare de asuntos que aún no estén sometidos a su conocimiento, podrá actuar a solicitud de la Comisión.

De la disposición convencional, se tiene que ante la existencia de una violación a un derecho protegido por ella —como en este caso es el derecho a la no discriminación que se ubica en el contenido de su artículo 1 constitucional— se debe garantizar el goce de éste y, si resulta procedente, reparar las consecuencias generadas, así como pagar una justa indemnización con efectos compensatorios a quien hubiese sufrido una lesión.

De ahí que es intrascendente que la legislación local carezca de precisión sobre cuál es la consecuencia por la violación de un derecho fundamental, pues el derecho internacional sí la contiene y, en esa medida, debe ser adoptada

por los órganos jurisdiccionales internos, dado su carácter de protectores de la convencionalidad que tienen los juzgadores, producto de la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011.

Además, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis CXCIV/2018 (10a.), de rubro REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO POR VIOLACIONES A DERECHOS HUMANOS. TOPES MÍNIMOS Y MÁXIMOS DE LA CUANTIFICACIÓN DE LAS INDEMNIZACIONES, SU INCONSTITUCIONALIDAD,⁴ estableció que, al analizar la reparación integral del daño en casos que impliquen violaciones a derechos humanos, no se pone énfasis en el repudio de una conducta individual considerada antijurídica, sino en el impacto multidimensional de un hecho lesivo, incluyendo tanto el sufrimiento de la víctima como la cadena de impactos negativos desatada por un hecho.

Por ello, según el Máximo Tribunal, resulta necesario precisar que una violación a los derechos humanos debe entenderse a partir del principio constitucional de indivisibilidad de los derechos, pues para comprender la magnitud del hecho victimizante no debe revisarse únicamente la gravedad del daño, sino el impacto que éste pudo tener respecto de otros derechos. Ello, porque la vulneración a un derecho humano puede traer como consecuencia la transgresión a otros, lo cual exige que el órgano jurisdiccional identifique todas las consecuencias del hecho victimizante, pues sólo así podrán identificarse los distintos tipos de medidas que serán necesarias para reparar el daño.

En este sentido, la reparación de una violación a los derechos humanos, para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, exige la contención de las consecuencias generadas y su eventual eliminación o, en caso de no ser ésta posible, su disminución, lo que implica que las distintas medidas que forman parte de lo que se conoce como reparación integral no deban valorarse bajo un esquema sucesivo, en el cual si una no funciona se intenta otra, sino a

⁴ Tesis: 1a. CXCIV/2018 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 61, Tomo I, diciembre de 2018, p. 402. Registro digital: 2018806.

partir de un enfoque simultáneo, en el que se busque la reparación de cada uno de los derechos afectados.

Además, la declaración de nulidad del acto discriminatorio goza de plena justificación en el sistema jurídico mexicano, como se advierte en el artículo 53 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, que dispone: “[...] es nulo todo tratado que, en el momento de su celebración, esté en oposición con una norma imperativa de derecho internacional general”.

Entonces, debemos entender el *jus cogens* como aquellas normas de derecho imperativo o perentorio, esto es, las que no admiten ni la exclusión ni la alteración de su contenido, de tal modo que cualquier acto que sea contrario al mismo será declarado como nulo, entendiendo así que se trata de las únicas normas que tienen una jerarquía superior a las otras.

Por otra parte, al referirse, en particular, a la obligación de respeto y garantía de los derechos humanos, independientemente de cuáles de esos derechos estén reconocidos por cada Estado en normas de carácter interno o internacional, en la Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, la Corte Interamericana de Derechos Humanos consideró evidente que todos los Estados, como miembros de la comunidad internacional, deben cumplir con esas obligaciones sin discriminación alguna, lo cual se encuentra intrínsecamente relacionado con el derecho a una protección igualitaria ante la ley, que a su vez se desprende “directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona”.⁵

En ese orden de ideas, la Corte consideró que el principio de igualdad ante la ley y no discriminación impregna toda actuación del poder del Estado, en cualquiera de sus manifestaciones, relacionada con el respeto y garantía de

⁵ Corte IDH. “Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados”, Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003, párr. 87. Serie A, No. 18. Disponible en: «https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_esp.pdf».

los derechos humanos. Dicho principio puede considerarse efectivamente como imperativo del derecho internacional general, en cuanto es aplicable a todo Estado, independientemente de que sea parte o no en determinado tratado internacional, y genera efectos con respecto a terceros, inclusive a particulares.

Esto implica que el Estado, ya sea a nivel internacional o en su ordenamiento interno, y por actos de cualquiera de sus poderes o de terceros que actúen bajo su tolerancia, aquiescencia o negligencia, no puede actuar en contra del principio de igualdad y no discriminación, en perjuicio de un determinado grupo de personas.

En concordancia con ello, el Tribunal consideró que el principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación, pertenece al *jus cogens*, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico.⁶

Atento a lo anterior, es dable concluir que el artículo 1 constitucional, en cuanto a la prohibición de no discriminación, se trata de una norma imperativa, esto es, se trata de normas jurídicas de inescapable cumplimiento, reglas que deben ser observadas sin margen para eludirlas; de ahí que se les llame de “derecho necesario”. Las normas imperativas son también denominadas normas inderogables o *ius cogens* o de derecho cogente o derecho imperativo.

Por tanto, como lo señala De Alba,⁷ el derecho a la igualdad encuentra su garantía de protección en la norma imperativa categoría de no discriminación, esto está ante la prohibición absoluta de discriminación, la que ante

⁶ Disponible en: «https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento_dos/2019-10/ADR-4865-2018-191009_0.pdf».

⁷ De Alba de Alba, José Manuel, “Suspensión de oficio y de plano como garantía jurisdiccional contra la discriminación”, en Ferrer Mac-Gregor, Eduardo y Herrera García, Alfonso (coords.), *El Juicio de Amparo en el Centenario de la Constitución Mexicana de 1917*, tomo II, México, UNAM, Instituto de Ciencias Jurídicas, 2017, pp. 3-16.

su incumplimiento constituye su consecuencia en la declaración de nulidad del acto discriminatorio.

C. Restricciones constitucionales a los derechos humanos

Las restricciones constitucionales a los derechos humanos encuentran su fundamento en el artículo 1 constitucional:

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

Además, las restricciones constitucionales encuentran sustento convencional en lo previsto en los artículos 30 y 32.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y 5 del Protocolo de San Salvador:

Artículo 30. Alcance de las restricciones

Las restricciones permitidas, de acuerdo con esta convención, al goce y ejercicio de los derechos y libertades reconocidas en la misma, no pueden ser aplicadas sino conforme a leyes que se dictaren por razones de interés general y con el propósito para el cual han sido establecidas.

Artículo 32. Correlación entre deberes y derechos

(...)

2. Los derechos de cada persona están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bien común, en una sociedad democrática.

Artículo 5

Alcance de las restricciones y limitaciones

Los Estados partes sólo podrán establecer restricciones y limitaciones al goce y ejercicio de los derechos establecidos en el presente protocolo mediante leyes promulgadas con el objeto de preservar el bienestar

general dentro de una sociedad democrática, en la medida que no contradigan el propósito y razón de los mismos.

Así, en términos de los instrumentos fundamentales en la protección de los derechos humanos en el sistema americano, los Estados parte han convenido que las restricciones a los derechos humanos convencionalmente permitidas son aquellas que conforme a las leyes se dictaren por razones de interés general y con el propósito para el cual han sido establecidas, así como aquellas que resulten necesarias por razones de seguridad y por las justas exigencias del bien común, en una sociedad democrática.

Esto es, las restricciones constitucionales a derechos humanos son válidas siempre que resulten necesarias por razones de seguridad y por las justas exigencias del bien común, en una sociedad democrática.

Ahora, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que existe una restricción constitucional al derecho humano de estabilidad en el empleo respecto de los trabajadores de confianza al servicio del Estado.

En principio, es necesario cuestionar: ¿qué es el derecho humano a la estabilidad en el empleo? Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la sentencia *Lagos del Campo vs. Perú*, precisó que la estabilidad laboral consiste en otorgar garantías de protección al trabajador a fin de que en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias al derecho.

Con relación a lo anterior, ¿en qué consiste la restricción al derecho humano a la estabilidad en el empleo? El artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece:

Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo:

[...]

B. Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los territorios federales y sus trabajadores:

[...]

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causas justificadas, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

[...]

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Como puede advertirse, en la fracción IX de la citada norma constitucional, se establece que los trabajadores no podrán ser suspendidos ni cesados, sino por causas justificadas, y que, en caso de separación injustificada, tendrán derecho a optar por la reinstalación o por la indemnización; por su parte, en la fracción XIV, se prevé que las personas que desempeñen cargos de confianza “disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social”.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce derechos en favor de los trabajadores de base al servicio del Estado que no tienen atribuidos los trabajadores de confianza. Uno de éstos es el derecho a la estabilidad en el empleo.

Desde la Quinta Época ya se hacía un reconocimiento de los trabajadores de confianza y la limitación que éstos tenían en la estabilidad del empleo; la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que la falta de estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza se justificaba por razones políticas y de orden práctico, conforme a la siguiente tesis aislada:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE CONFIANZA. Estuvo en la mente y en el propósito del legislador al expedir el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, hacer estable la situación de los servidores del Estado, sustrayéndolos tanto a las contingencias de las políticas, como a la arbitrariedad de los jefes de las unidades burocráticas, por estimar que estos trabajadores, como cualquiera otro trabajador, tienen derecho a la protección por parte de la sociedad y del Estado, del único patrimonio de que pueden disfrutar, constituido por la seguridad de su trabajo; con el propósito anterior se estableció como regla general la inamovilidad de los servidores del Estado y como excepción a esta regla se precisaron por el estatuto los puestos que el mismo consideró de confianza y respecto de los cuales debía estimarse que quienes los desempeñaran no eran inamovibles, tanto por razones de tipo político como de orden práctico, y fue así como limitativamente el estatuto hizo una enumeración de dichos puestos, habiendo dejado solamente una posibilidad para sujetarse estrictamente a la enumeración propuesta, consistente en que puedan considerarse también como empleados de confianza a aquéllos que desempeñen funciones análogas a los que enumera en la fracción II, inciso b), del artículo 4o. de dicho ordenamiento; pero para la aplicación de esta fracción, por jurisprudencia constante de la Suprema Corte, deberá demostrarse la analogía en cada caso; así pues, siendo la enumeración de puestos de confianza que hace el estatuto una excepción a la regla general de la inamovilidad, esa disposición, de acuerdo con lo que establece el artículo 11 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, aplicable en materia federal, no puede comprender caso alguno que no esté expresamente especificado, de suerte que no puede aplicarse por analogía, ni por mayoría de razón, ni en forma extensiva, pues todas estas interpretaciones están

prohibidas tratándose de una disposición que establece excepción a una regla general; de manera que los razonamientos que se hagan en el sentido de que no hay razones lógicas o jurídicas para que otros inspectores diversos de los de la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas no puedan ser considerados como empleados de confianza, son valederos para proponer la reforma de la disposición del estatuto que contiene la enumeración de empleados de confianza, pero no lo son para pretender que se haga una aplicación analógica o extensiva de la disposición citada.⁸

Las restricciones a la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza fueron cada vez más aceptadas por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; a partir de la Séptima Época fueron surgiendo criterios que puntualizaban la inexistencia de la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Estado.

Así lo estableció la entonces Cuarta Sala de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis jurisprudencial:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. NO ESTÁN PROTEGIDOS POR EL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no incurre en violación de garantías si absuelve del pago de indemnización constitucional y salarios caídos reclamados por un trabajador de confianza que alega un despido injustificado, si en autos se acredita tal carácter, porque los trabajadores de confianza no están protegidos por el artículo 123 de la Constitución, apartado “B”, sino en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones del régimen de seguridad social que les corresponde, pero no en lo referente a la estabilidad en el empleo.⁹

⁸ Tesis aislada: *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, Tomo CXXVI, p. 900. Registro digital: 366725.

⁹ Tesis: *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, Volumen 175-180, Quinta Parte, p. 68. Registro digital: 242807.

En la Octava Época se mantuvo este mismo criterio por parte del Pleno (jurisprudencia P/J. 9/90) y la Cuarta Sala (jurisprudencia 4a./J. 22/93) de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

De manera más reciente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha interpretado el artículo 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reiterando que los trabajadores de confianza al servicio del Estado no gozan de la estabilidad en el empleo, como se desprende de la jurisprudencia 2a./J. 205/2007:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. LA LEY REGLAMENTARIA QUE LOS EXCLUYE DE LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS QUE TIENEN LOS TRABAJADORES DE BASE, NO VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. La fracción IX del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga al legislador la facultad de determinar en la ley los términos y condiciones en que procede la suspensión o cese de los efectos del nombramiento de los trabajadores burocráticos, por lo que al armonizar el contenido de esa fracción con el de la diversa XIV, se advierte que los trabajadores de confianza no están protegidos en lo referente a la estabilidad en el empleo, sino solamente en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones de seguridad social que se extiende, en general, a las condiciones laborales según las cuales deba prestarse el servicio, con exclusión del goce de derechos colectivos, que son incompatibles con el tipo de cargo y naturaleza de la función que desempeñan. Y si bien en ninguna de las fracciones que integran el citado apartado B se establece expresamente que los trabajadores de confianza están excluidos de la estabilidad en el empleo, ésta se infiere de lo dispuesto en la referida fracción XIV, al precisar cuáles son los derechos que pueden disfrutar, y como entre éstos no se incluyó el de la estabilidad en el empleo, no puede atribuirseles un derecho que ha sido reconocido exclusivamente a los de base. Ello es así, porque la exclusión de un derecho no necesariamente debe estar establecida expresamente en la norma constitucional, pues basta

atender a los derechos que confirió el Constituyente a los trabajadores de confianza para determinar que, por exclusión, no pueden gozar de los otorgados a los de base. Por tanto, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al precisar los derechos que tiene el trabajador de base y excluir de ellos a los de confianza, no contraría el apartado B del artículo 123 de la Ley Fundamental.¹⁰

En el mismo sentido, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la jurisprudencia 2a./J. 204/2007:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. AUNQUE NO GOZAN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN XIV, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, LES OTORGA DERECHOS DE PROTECCIÓN AL SALARIO Y DE SEGURIDAD SOCIAL. El artículo 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, en sus diversas fracciones, los derechos que tienen los trabajadores al servicio del Estado, así como las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo que serán materia de regulación pormenorizada a través de la ley reglamentaria correspondiente. Asimismo, clasifica a dichos trabajadores en dos sectores: de base y de confianza. Ahora bien, la fracción XIV del referido artículo constitucional, al prever expresamente que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza y que quienes los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y de seguridad social, limita algunos de sus derechos como el relativo a la estabilidad o inamovilidad en el empleo previsto en la fracción IX, los cuales reserva para los trabajadores de base. Sin embargo, tales limitaciones son excepcionales, pues los trabajadores de confianza tienen reconocidos sus derechos laborales en la aludida fracción XIV, conforme a la cual gozarán de los derechos derivados de los servicios que prestan en los cargos que ocupan, esto es, de la protección al salario, que no

¹⁰ Tesis: 2a./J. 205/2007, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XXVI, noviembre de 2007, p. 206. Registro digital: 170891.

puede restringirse, así como la prerrogativa de obtener el pago de prestaciones como aguinaldo y quinquenio, además de todos los derivados de su afiliación al régimen de seguridad social, dentro de los cuales se incluyen, entre otros, seguros de enfermedades y maternidad, de riesgos de trabajo, de jubilación, de retiro, por invalidez, servicios de rehabilitación, préstamos para adquisición de casa, entre otros.¹¹

Como puede advertirse, la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ha sido interpretada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de manera reiterada, en el sentido de que los trabajadores de confianza sólo gozan de medidas de protección al salario y de derecho a la seguridad social; derivado de ahí se ha concluido que la Constitución Federal no les ha otorgado algún otro derecho o beneficio.

Una de las razones que han sostenido ese criterio es que, de la interpretación de la fracción IX y de la fracción XIV (*a contrario sensu*) del mencionado artículo 123, apartado B, se infiere que los trabajadores de confianza están excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo.

La otra razón es que la exclusión de un derecho no necesariamente debe estar establecida expresamente en la norma constitucional, sino que basta atender a los derechos que confirió el Constituyente a los trabajadores de confianza para determinar, por exclusión, que no pueden gozar de los otorgados a los de base.

Es decir, se ha concluido que si la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional indica que los trabajadores de confianza “disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social”, entonces únicamente tienen derecho a esos beneficios.

¹¹ Tesis: 2a./J. 204/2007, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XXVI, noviembre de 2007, p. 205. Registro digital: 170892.

En suma, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado que, ante una separación del empleo, los trabajadores y las trabajadoras de confianza no tienen derecho a reclamar la reinstalación en su empleo, porque tal reparación es incompatible con la naturaleza misma del trabajo de confianza y los fines que en el desempeño de la función pública se persiguen.

En efecto, si la confianza constituye el elemento central a partir del cual se configuran este tipo de trabajos, ante el hecho objetivo de un despido, resulta lógico presumir que este vínculo tan delicado se encuentra afectado al grado suficiente que no resulte conveniente reinstalar al trabajador en su antiguo empleo, pues ello, presumiblemente, afectaría y obstaculizaría el esquema de trabajo a partir de la libertad de los titulares para elegir a su equipo de trabajo, a fin de conseguir y garantizar la mayor eficacia y eficiencia del servicio público.

Todo lo anterior constituye el contenido de la ejecutoria que dio origen a la jurisprudencia 2a./J. 21/2014 (10a.) de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO RESULTA COHERENTE CON EL NUEVO MODELO DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.

La actual integración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que el criterio que ha definido a través de las diversas épocas del Semanario Judicial de la Federación, al interpretar la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza al servicio del Estado sólo disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, resulta acorde con el actual modelo de constitucionalidad en materia de derechos humanos y, por tanto, debe confirmarse, porque sus derechos no se ven limitados, ni se genera un trato desigual respecto

de los trabajadores de base, sobre el derecho a la estabilidad en el empleo. Lo anterior, porque no fue intención del Constituyente Permanente otorgar el derecho de inamovilidad a los trabajadores de confianza pues, de haberlo estimado así, lo habría señalado expresamente; de manera que debe considerarse una restricción de rango constitucional que encuentra plena justificación, porque en el sistema jurídico administrativo de nuestro país, los trabajadores de confianza realizan un papel importante en el ejercicio de la función pública del Estado; de ahí que no pueda soslayarse que sobre este tipo de servidores públicos descansa la mayor y más importante responsabilidad de la dependencia o entidad del Estado, de acuerdo con las funciones que realizan, nivel y jerarquía, ya sea que la presidan o porque tengan una íntima relación y colaboración con el titular responsable de la función pública, en cuyo caso la “remoción libre”, lejos de estar prohibida, se justifica en la medida de que constituye la más elemental atribución de los titulares de elegir a su equipo de trabajo, a fin de conseguir y garantizar la mayor eficacia y eficiencia del servicio público.¹²

De manera que la restricción constitucional al derecho humano de la estabilidad en el empleo implica que los trabajadores de confianza al servicio del Estado pueden ser rescindidos de su trabajo sin necesidad de justificación alguna por parte del patrón-Estado, y sin posibilidad de reinstalación o pago de salarios caídos, ya que ello contribuye a preservar el bienestar general dentro de una sociedad democrática frente al mejor manejo de las instituciones del servicio público.

En este aspecto, la restricción constitucional sobre la estabilidad en el empleo constituye una norma constitucional de organización del Estado orientada a los órganos públicos, para lograr el correcto funcionamiento de las instituciones.

¹² Tesis: 2a./J. 21/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 4, Tomo I, marzo de 2014, p. 877. Registro digital: 2005825.

D. La declaración de nulidad del acto discriminatorio

Cuando en la práctica se tiene que un trabajador al servicio del Estado, quien por disposición constitucional no tiene derecho a la estabilidad en el empleo, esto es, puede ser removido libremente sin justificación alguna por parte de su empleador, es removido por un acto de discriminación, que se encuentra prohibido por la misma Constitución, es evidente que en el caso se actualizan dos normas constitucionales, una de carácter imperativa prohibitiva en pro de la persona y la otra de carácter organizacional cuyas finalidades se limitan a asegurar las finalidades del Estado como institución.

En ese orden de ideas, si bien las autoridades legislativas y administrativas tienen en ciertos ámbitos un holgado margen de actuación para diseñar políticas públicas, determinar su prioridad relativa y asignar recursos, para lo cual, incluso, pueden dictar restricciones constitucionales a derechos humanos para lograr tales fines como lo es la restricción a la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, lo cierto es que dicha actuación se restringe significativamente cuando están en juego las garantías de los diversos derechos humanos reconocidos por nuestro sistema jurídico, ya que éstas, en tanto normas que expresan el reconocimiento de los principios de justicia de la máxima importancia moral, tienen prioridad *prima facie* frente a cualquier otro objetivo social o colectivo, pues en una sociedad liberal y democrática, estos últimos tienen solamente valor instrumental y no final, como los derechos humanos.

Entonces, cuando una norma de carácter imperativo como la no discriminación, que permea a todo el ordenamiento jurídico mexicano, por disposición expresa del artículo primero constitucional se encuentra frente a otra norma también constitucional pero de carácter organizacional del Estado, como es la restricción constitucional de no estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado, es evidente que debe ser interpretada en el sentido de que la no discriminación constituye una limitante a las restricciones constitucionales. Es decir, es correcto que un trabajador de confianza al servicio

del Estado sea separado de su empleo, pero nunca podrá ser por un acto de discriminación.

Por tanto, la cuestión es ¿cuál es el efecto de la sentencia que determina que la separación del empleo de un trabajador de confianza al servicio del Estado lo fue con motivo de un acto discriminatorio? La declaración de nulidad del acto discriminatorio. Por tanto, ¿cuáles son los efectos de esa declaratoria de nulidad? La continuación en el empleo; sin embargo, esto no implica que se le esté reinstalando, ya que ese derecho no asiste a los trabajadores al servicio del Estado, sino que al declararse la nulidad del acto las cosas se retrotraen a antes del despido.

Para entender lo anterior es importante señalar que la naturaleza de la sentencia que contiene la declaración de nulidad de un acto inconstitucional es declarativa, no constitutiva, al limitarse a reconocer una situación ya existente de por sí (la nulidad del acto inconstitucional). En ese entendido, el efecto de la declaración de nulidad de un acto debe ser retroactivo, esto es, con efectos *ex tunc*.

Así, respecto de la decisión estimatoria de la inconstitucionalidad, son los efectos *ex tunc* o retroactivos los que deben actualizarse, lo que implica que, en el caso de un trabajador de confianza al servicio del Estado que fue separado de su empleo por razón de un acto discriminatorio, lo procedente resulta retrotraerse al momento anterior al acto discriminatorio, por tanto, debe garantizarse la continuación en el trabajo como hasta antes del hecho generador.

Lo anterior tiene relevancia en el entendido de que para que el Estado cumpla con las obligaciones contenidas en el artículo 1 constitucional (“[...] promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley”) cuando se actualiza el despido como consecuencia de un actuar discriminatorio a una persona trabajadora al servicio del Estado, deberá proceder

a ordenar que el trabajador continúe laborando como hasta antes del acto discriminatorio y además se realice el pago de salarios caídos a su favor, pues de sostener que no procede porque se trata de una reinstalación que no está permitida por una restricción constitucional, se estaría inadvirtiéndose la anulación del acto y retroactivos de éstos.

De ahí que no se trate de una reinstalación, sino de la continuación en sus labores, la cual, aun cuando pareciera únicamente un trato diferenciador gramatical, en realidad posee un contraste que encuentra su fundamento en la declaración de nulidad. Máxime que reconocer la existencia del acto discriminatorio sin ordenar la continuación del trabajador en sus labores de manera normal perpetuaría la discriminación y no implicaría un verdadero instrumento de no repetición para la prevención a la violación de los derechos humanos, pues el pago de cualquier tipo de indemnización constituye lo que las empresas denominan y presupuestan como “gastos de operación”, esto es, asumen el gasto económico de su indebida actuación como parte de sus gastos normales.

Además, de considerar que aun frente a un acto de discriminación prevalece la restricción constitucional, lo que impediría la reinstalación en el empleo, omitiendo el tema de la nulidad, ello constituiría una violación al derecho humano a la tutela jurídica efectiva, pues el pago de una indemnización no es la reparación que espera la persona trabajadora despedida, pues lo que requiere para su subsistencia es el trabajo y no una indemnización, de ahí la relevancia de la reinstalación.

Así es importante que, en el caso del despido de una persona trabajadora de confianza por un tema de discriminación, no se encuentra justificada la restricción constitucional del derecho humano consistente en la estabilidad en el empleo, pues no resulta necesaria por razones de seguridad ni por las justas exigencias del bien común en una sociedad democrática.

Sin que la consideración de mérito pueda estimarse contraria a lo resuelto en la jurisprudencia: P./J. 20/2014 (10a.), del Pleno de la Suprema Corte de

Justicia de la Nación, de rubro: DERECHOS HUMANOS CONTENIDOS EN LA CONSTITUCIÓN Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES. CONSTITUYEN EL PARÁMETRO DE CONTROL DE REGULARIDAD CONSTITUCIONAL, PERO CUANDO EN LA CONSTITUCIÓN HAYA UNA RESTRICCIÓN EXPRESA AL EJERCICIO DE AQUÉLLOS, SE DEBE ESTAR A LO QUE ESTABLECE EL TEXTO CONSTITUCIONAL.¹³

De lo resuelto en la contradicción de tesis 293/2011 antes citada, la restricción constitucional prevalece sobre la norma convencional, sin dar lugar a emprender algún juicio de ponderación posterior; sin embargo, nada impide que el intérprete constitucional, al hacer prevalecer una restricción o limitación constitucional, también practique un examen de interpretación más favorable en la propia disposición *duprema*, delimitando sus alcances de forma interrelacionada con el resto de las disposiciones del mismo texto constitucional.

En efecto, no porque el texto de la Constitución deba prevalecer, su aplicación debe realizarse de manera indiscriminada. Lejos de ello, el compromiso derivado de la propia contradicción de tesis 293/2011 privilegia un ejercicio hermenéutico que lleve al operador jurídico competente a que, sin vaciar de contenido la disposición suprema (restricción constitucional), ésta sea leída de la forma más favorable posible, como producto de una *interpretación sistemática* de todos sus postulados.

Lo anterior constituyen los razonamientos que dieron origen a la jurisprudencia 2a./J. 163/2017 (10a.), emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación RESTRICCIONES CONSTITUCIONALES AL GOCE Y EJERCICIO DE LOS DERECHOS Y LIBERTADES. SU CONTENIDO NO IMPIDE QUE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN LAS INTERPRETE DE LA MANERA MÁS FAVORABLE A LAS PERSONAS, EN TÉRMINOS DE LOS PROPIOS POSTULADOS CONSTITUCIONALES.¹⁴

¹³ Tesis: P./J. 20/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 5, Tomo I, abril de 2014, p. 202. Registro digital: 2006224.

¹⁴ Tesis: 2a./J. 163/2017 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 49, Tomo I, diciembre de 2017, p. 487. Registro digital: 2015828.

E. Conclusiones

El derecho a la igualdad encuentra su garantía de protección en la norma imperativa categoría de no discriminación, esto está en la prohibición absoluta de discriminación que impregna a todo el ordenamiento legal que, ante su incumplimiento, su consecuencia se constituye en la declaración de nulidad del acto discriminatorio.

Las restricciones constitucionales a los derechos humanos son aquellas que conforme a las leyes se dictaren por razones de interés general y con el propósito para el cual han sido establecidas, así como aquellas que resulten necesarias por razones de seguridad y por las justas exigencias del bien común en una sociedad democrática.

La restricción constitucional al derecho humano de la estabilidad en el empleo implica que los trabajadores de confianza al servicio del Estado pueden ser rescindidos de su trabajo sin necesidad de justificación alguna por parte del patrón-Estado, y sin posibilidad de reinstalación o pago de salarios caídos, ya que ello contribuye a preservar el bienestar general dentro de una sociedad democrática frente al mejor manejo de las instituciones.

La restricción constitucional sobre la estabilidad en el empleo constituye una norma constitucional de organización del Estado orientada a los órganos públicos, para lograr el correcto funcionamiento de las instituciones.

Cuando una persona trabajadora de confianza al servicio del Estado es separada de su empleo por un acto discriminatorio se actualiza la norma imperativa categórica, esto es, el artículo 1 constitucional que contempla la no discriminación, junto con una restricción constitucional que establece que estos trabajadores no tienen derecho a la estabilidad en el empleo. Para resolver el problema planteado, existen varias vías, entre ellas la ponderación que, al considerar con mayor valor jurídico la no discriminación, nos lleva directo a la teoría de las nulidades, pues un acto discriminatorio es nulo.

Es decir, es claro que se actualiza la norma imperativa categórica, esto es, la norma prohibitiva consistente en la no discriminación, junto con una restricción constitucional que contemple una norma de carácter organizacional del Estado; sin embargo, la primera permea sobre la segunda, pues se trata de una norma de mayor valor jurídico en el ordenamiento legal.

Lo anterior pues, como se dijo, si bien las autoridades legislativas y administrativas tienen en ciertos ámbitos un holgado margen de actuación para diseñar políticas públicas, determinar su prioridad relativa y asignar recursos, para lo cual, incluso, pueden dictar restricciones constitucionales a derechos humanos para lograr tales fines como lo es la restricción a la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, lo cierto es que dicha actuación se restringe significativamente cuando están en juego las garantías de los diversos derechos humanos reconocidos por nuestro sistema jurídico, ya que éstas, en tanto normas que expresan el reconocimiento de principios de justicia de la máxima importancia moral, tienen prioridad *prima facie* frente a cualquier otro objetivo social o colectivo, pues en una sociedad liberal y democrática estos últimos tienen solamente valor instrumental y no final, como los derechos humanos.

Entonces, al ser aplicable el artículo 1 constitucional, es evidente que la naturaleza de la sentencia que contiene la declaración de nulidad de un acto inconstitucional es declarativa, no constitutiva, al limitarse a reconocer una situación ya existente de por sí (la nulidad del acto inconstitucional). En ese entendido, el efecto de la declaración de nulidad de un acto debe ser retroactivo, esto es, con efectos *ex tunc*.

Por todo ello, es que los efectos de aplicación de la garantía de protección al derecho humano a la igualdad que consisten en la no discriminación, por sus efectos de nulidad, constituye una limitante a las restricciones constitucionales.

Estas reflexiones no se limitan al ámbito de las restricciones constitucionales, ni tampoco al derecho laboral burocrático, sino que los efectos de la nulidad

de actos discriminatorios deben comprenderse con la misma amplitud para todo el ordenamiento jurídico de trabajo, cambiando el paradigma para mejorar el desarrollo del nuevo sistema de justicia laboral.

F. Bibliografía

Libros

De Alba de Alba, José Manuel, “Suspensión de oficio y de plano como garantía jurisdiccional contra la discriminación”, en Ferrer Mac-Gregor, Eduardo y Herrera García, Alfonso (coords.), *El Juicio de Amparo en el Centenario de la Constitución Mexicana de 1917*, tomo II, México, UNAM, Instituto de Ciencias Jurídicas, 2017, pp. 3-16.

Ordenamientos legales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>».

Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Pacto de San José de Costa Rica”. Disponible en: «https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm».

Convención de Viena sobre Relaciones Consulares. Disponible en: «<https://treaties.un.org/doc/source/titles/spanish.pdf>».

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”. Disponible en: «<https://www.oas.org/juridico/spanish/Tratados/a-52.html>».

Tesis y sentencias del Poder Judicial de la Federación

Sentencia recaída al Amparo Directo en Revisión 597/2014, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ministro ponente: Alfredo

Gutiérrez Ortiz Mena, resuelto por mayoría de cinco votos el diecinueve de noviembre de 2014.

Sentencia recaída al Amparo Directo en Revisión 992/2014, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ministro ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, resuelto por mayoría de cuatro votos el doce de diciembre de 2014.

Tesis aislada: Cuarta Sala, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, Tomo CXXVI, p. 900. Registro digital: 366725.

Tesis: Cuarta Sala, *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, Volumen 175-180, Quinta Parte, p. 68. Registro digital: 242807.

Tesis: P./J. 9/2016 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 34, Tomo I, septiembre de 2016, p. 112. Registro digital: 2012594.

Tesis: P./J. 20/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 5, Tomo I, abril de 2014, p. 202. Registro digital: 2006224.

Tesis: 1a. CXCIV/2018 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 61, Tomo I, diciembre de 2018, p. 402. Registro digital: 2018806.

Tesis: 2a./J. 21/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 4, Tomo I, marzo de 2014, p. 877. Registro digital: 2005825.

Tesis: 2a./J. 163/2017 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 49, Tomo I, diciembre de 2017, p. 487. Registro digital: 2015828.

Tesis: 2a./J. 204/2007, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XXVI, noviembre de 2007, p. 205. Registro digital: 170892.

Tesis: 2a./J. 205/2007, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XXVI, noviembre de 2007, p. 206. Registro digital: 170891.

Opinión consultiva

Corte IDH. “Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados”, Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003, párr. 87. Serie A, No. 18. Disponible en: «https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_esp.pdf».

Límites y alcances de la aplicación del principio de realidad en el nuevo sistema de justicia laboral

Milene Montero Álvarez*

* Maestra en Derecho y especialista en Derecho del Trabajo por la Universidad Nacional Autónoma de México. Jueza de Distrito adscrita al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos, con sede en Ciudad de México.

SUMARIO: A. Introducción; B. Características del derecho del trabajo; C. El dinamismo de las relaciones de trabajo y su reflejo en la aplicación de las normas laborales; D. Los nuevos principios del procedimiento laboral mexicano; E. La inclusión del principio de realidad en el derecho del trabajo en México; F. La aplicación del principio de realidad en los procedimientos individuales y colectivos laborales; G. Conclusiones; H. Bibliografía.

A. Introducción

El nuevo sistema de justicia laboral en México ha incorporado una serie de cambios en el aspecto adjetivo o procesal que implican la modernización de la interpretación del derecho del trabajo.

La búsqueda de una adecuación del derecho del trabajo en el ámbito procesal respecto a la aplicación de las normas laborales implica que se considere el contexto de la realidad jurídica actual. Si bien el derecho del trabajo en su aspecto sustantivo continúa vigente en la gran parte de su contenido, en el terreno procesal se hace necesaria una modificación de los procedimientos laborales que los haga más ágiles y, con ello, se reduzca el tiempo en la resolución de los conflictos, y que el análisis de los medios probatorios se realice tomando en cuenta la situación actual y se pueda llevar a cabo el apoyo efectivo en medios electrónicos reduciendo las posibilidades de que se presenten esquemas de simulación y extorsión, tanto en el ámbito individual como en el colectivo.

En el camino de esta reforma se hace necesario basar el desahogo de los procedimientos en un sistema predominantemente oral de forma expresa, contrario a la extensa verbalización de éstos y al uso excesivo de documentos y textos innecesarios que sólo retrasan la atención de los conflictos.

Ante la perspectiva de modernización del derecho procesal del trabajo, se presentó la necesidad de que la interpretación de las normas laborales se llevara a cabo a través de la innovación en los principios procesales del derecho del trabajo para fortalecer los aspectos relevantes de la modificación realizada en los procedimientos y afianzar primordialmente la nueva visión de la resolución de los conflictos laborales.

Este nuevo modelo de justicia en materia laboral ha introducido una innovación de conceptos, figuras, procedimientos, herramientas tecnológicas y ha ampliado la percepción del derecho procesal del trabajo, lo que implica que los principios de acuerdo con los cuales deben desarrollarse los procedimientos laborales deben tener el mismo carácter de renovación; sobre todo, deben propiciar, mediante su aplicación, que el nuevo derecho del trabajo sea capaz de lograr sus objetivos y finalidades, consistentes en una administración de justicia pronta y expedita, apegada al contexto real actual, lo que supone la introducción de un principio que tenga la fuerza de dar frescura a la interpretación de los procedimientos y que pueda limitar los vicios que se generaron con los formalismos excesivos en el sistema jurídico anterior. Me refiero al principio de realidad, cuya inclusión constituye una de las modificaciones fundamentales en el derecho procesal del trabajo, por lo que debe abordarse de forma particular para entender su trascendencia material en del nuevo sistema de justicia laboral.

B. Características del derecho del trabajo

El derecho del trabajo es una disciplina conformada por un conjunto de normas, principios e instituciones encaminadas a regular el nacimiento, desarrollo y terminación de las relaciones de trabajo, ya sea de forma individual o colectiva.

A través del tiempo, el derecho del trabajo, concebido en un sentido actual, ha ampliado su espectro; se ha convertido en un concepto multidimensional, ya que, al ser la regulación de las relaciones de trabajo su objeto principal, transita de la misma forma que éstas, por lo que se encuentra en constante movimiento.

En este sentido, en la actualidad no es posible hablar del derecho del trabajo sin tener en cuenta nociones como la defensa a los intereses legítimos de los trabajadores y patrones, negociación colectiva efectiva, libertad de sindicación, representatividad, diálogo social, democracia sindical, estabilidad laboral, acepciones que han tomado auge con los cambios que ha incorporado el nuevo modelo de justicia laboral y que, lejos de que se conciban como propias del derecho colectivo o del derecho individual, de manera genérica se traducen en el nuevo derecho del trabajo en México.

Como puede advertirse, el derecho del trabajo tiene una naturaleza particular más allá de contemplarse jurídicamente dentro del derecho social. Se percibe como una disciplina propia de las relaciones humanas que tiene su origen en el nacimiento, desarrollo y terminación de múltiples relaciones laborales que a diario cumplen este ciclo, por lo que tiene características especiales que lo distinguen de otras materias:

- 1) Social. Está directamente relacionado con todas las actividades desempeñadas dentro de la sociedad de forma general, así como particularmente con acciones especializadas; se materializa en diversos ámbitos de la sociedad y puede relacionar a individuos de diversos niveles sociales, gustos, géneros, etc.
- 2) Expansivo. Conforme las relaciones de trabajo se van ampliando, el derecho del trabajo va creciendo; abarca diversas funciones y competencias en su ámbito.
- 3) Autónomo. Tiene regulación, normativa, tratamiento e procedimientos propios, todos afines a su objeto, es decir, no depende de

alguna otra rama jurídica. Asimismo, las actividades que regula (relaciones laborales) y los interlocutores que intervienen (patrón o trabajador) tienen un carácter especial, es decir, no le aplican a la generalidad sino hasta en tanto se ubican en estas posiciones.

- 4) Específico. A pesar de estar en crecimiento constante, se limita a la atención de temas específicos que tienen su origen en las relaciones laborales; abarca la regulación de todos los derechos y obligaciones existentes en dicho ámbito.
- 5) Dinámico. Implica una constante evolución de acuerdo con el movimiento y los cambios económicos, sociales y culturales de la sociedad; es la característica más destacada del derecho del trabajo, ya que, en atención a ésta, debe ser periódicamente actualizado y adaptado a las diversas formas de relaciones de trabajo que surgen día con día. Gracias a esta condición, el derecho del trabajo no es estático, pues de serlo implicaría que se volviera obsoleto.

C. El dinamismo de las relaciones de trabajo y su reflejo en la aplicación de las normas laborales

Como ha quedado plasmado en el apartado anterior, una de las características principales del derecho del trabajo es el dinamismo, el cual tiene su origen en la propia naturaleza de la relación de trabajo, que se traduce en una relación social propensa a diversos cambios resultado de la interacción entre los operadores dentro de un vínculo laboral, no sólo entre el patrón y los trabajadores sino por la interrelación de forma colectiva.

La relación de trabajo, como cualquiera otra de carácter social, tiene un ciclo en el que nace, se desarrolla y posteriormente termina, por lo que este último periodo, al converger con el surgimiento de otros, implica que de forma constante evolucione, amplíe sus ámbitos, su complejidad, sus objetivos y el contexto en el que se desarrolla, de ahí la necesidad de que las normas del trabajo sean susceptibles de poder ser aplicadas a los vínculos laborales

de trabajo y observen las circunstancias propias en que se encuentran, que cambian de forma constante, para poder atender, en el contexto de real y de forma efectiva, los conflictos planteados ante los órganos laborales.

Como puede apreciarse, el dinamismo que impera en las relaciones de trabajo abre la puerta para que existan mecanismos de interpretación de las normas laborales, los cuales facilitan la aplicación de forma integral de éstas, considerando contextualmente las características propias y particularidades de cada vínculo laboral en la atención de los conflictos en los que se encuentren inmersos, ya sea en el aspecto individual o colectivo, pues el dinamismo, al ser un distintivo del derecho del trabajo, se presenta tanto en la individualidad como en la colectividad.

D. Los nuevos principios del procedimiento laboral mexicano

Como se ha referido de forma recurrente, la implementación de un nuevo sistema de justicia laboral implica que los principios sobre los que está sustentado contengan la misma intención evolutiva, pues continuar con las mismas bases implicaría que el cambio no es sustancial y que no se logren las finalidades pretendidas con la actualización del sistema.

En el progreso de la vida actual, el dinamismo de las relaciones de trabajo advierte intensos cambios en diversos ámbitos: sociales, económicos, tecnológicos, políticos y culturales, lo que tiene como consecuencia la necesidad de transformación de los principios que les sean aplicables, en cuanto a su contenido y cantidad. En el caso concreto de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 2019, el artículo 685 se renovó con la inclusión de diversos principios que buscaban adecuarse a los objetivos del nuevo sistema laboral o que, en su caso, ya estaban contemplados, pero se vieron ampliados en su significado y contenido.

Dichos principios son intermediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Asimismo, se especifican

los caracteres del procedimiento: publicidad, gratuidad, predominancia de la oralidad y conciliación.

No obstante lo anterior, de forma expresa en el párrafo segundo de dicho numeral se contempla un principio más, el cual pudiera concluirse que, en atención a su trascendencia y a la responsabilidad que implica, fue contemplado de forma independiente, esto es, el principio de realidad, para cuya aplicación se prevé que el juez deberá atenderlo sobre los elementos formales que lo contradigan.

Es importante referir que la propia ley impone a los tribunales laborales el deber de garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones antes aludidos, lo que lleva a deducir que fueron contemplados como las directrices del procedimiento para que éste se pueda llevar a cabo de forma legítima. Con esta premisa, es posible determinar que en la ley vigente se revalorizan los principios del derecho del trabajo.

Con la modificación constante que se da en la aplicación de las normas laborales, de forma simultánea el derecho del trabajo busca transformación en los diversos sistemas jurídicos laborales nacionales ante la necesidad de que sean adaptados al contexto real actual y de que no se conviertan en esquemas obsoletos de administración de justicia.

Al respecto, se puntualiza que, al encontrarse ante la aplicación de un nuevo sistema de justicia laboral, los operadores jurídicos tienen la obligación de estar atentos a los cambios constantes que se presenten en la adaptación a éste, ya que ello les permitirá mantenerse asentados de forma sólida en la realidad, pues no entender el sentido de las transformaciones conlleva el riesgo de volver a caer en las falencias del sistema que se sustituye.

En consecuencia, en la medida en que se conozcan los alcances de las nuevas figuras dentro de los esquemas normativos se podrá desempeñar una actividad objetiva que permita el uso de estos mecanismos en la resolución de conflictos con apego a los escenarios actuales, lo que pone al día el sistema de

administración de justicia y genera confianza en sus receptores; sin embargo, es menester tener claros de forma integral los alcances de estos principios, ya que de no actuar con la objetividad requerida se puede incurrir en excesos de maximización de su valoración o de minimización de su función, lo que desvirtuaría su contenido.

La postura de una actualización del sistema jurídico laboral lleva implícita la postulación de nuevos principios, en el cambio o ampliación de sentido en los existentes o incluso en el abandono de otros; de ello surge una reproducción de principios que a veces no son interpretados como debe corresponder para que sea efectiva su aplicación, por lo que es imperante conocer su sentido e intensidad para que cumplan su efecto.

En síntesis, para el correcto funcionamiento del nuevo sistema jurídico laboral es necesario que se admitan en la interpretación de los nuevos principios las aportaciones que puedan obtenerse de circunstancias reales, apreciaciones doctrinales y valoraciones, ya que facilitan el enriquecimiento de los principios del derecho procesal del trabajo, principalmente en cuanto a su contenido, lo que puede reflejarse en obtener legitimación en las determinaciones en las que se apliquen.

E. La inclusión del principio de realidad en el derecho del trabajo en México

Como se ha visto, entre los principios del derecho procesal de trabajo contenido en el artículo 685 de la ley laboral se encuentra uno que refleja innovación y transcendencia; de forma expresa se impone al juez la obligación de atender este principio sobre los elementos formales que lo contradigan: el principio de realidad.

Si bien anteriormente la ley laboral contemplaba la posibilidad de que el juzgador apreciara las circunstancias reales con la reforma se incluyó dicho principio de forma expresa, así como la determinación de que tiene supremacía respecto de elementos formales, refiriéndose al aludido principio

de forma particularizada. Quiero entender que esta estructura atiende la importancia de éste, pero sobre todo los fines que se buscan alcanzar con un principio de tal magnitud.

Referir el principio de realidad puede sonar como algo simple o mínimo, pero es importante considerar los alcances que esta pequeña frase enuncia, pues, más allá de los elementos formales que puedan ser allegados al procedimiento, el juez tiene el deber de conocer los elementos reales que se vean en contradicción con los primeros, por lo que priorizar este principio, atendiendo a la interpretación de esta posibilidad, y su alcance dentro de un procedimiento laboral, ya sea individual o colectivo, puede llegar a ser de gran magnitud.

No es óbice lo antes expuesto para tener presente que en el mismo numeral y en el mismo párrafo se encuentran los límites para este principio, pues si bien el legislador precisó que tiene supremacía respecto de elementos formales, también plasmó la frase “sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo”, texto que impone un límite a la interpretación y aplicación que puede darse al multicitado principio de realidad; por ello, resulta viable conocer un poco más respecto de su contenido y significado para entender el contexto de su aplicación y alcances.

En esta concepción, debe tenerse claro el límite del principio de realidad, pues por más amplitud que se otorga a su interpretación su aplicación no puede rebasar los límites del debido proceso. Así, para un correcto uso de este esquema normativo, no se debe perder de vista la objetividad sobre la cual los juzgadores tienen que trazar sus decisiones.

Ahora bien, mi intención no es limitar la utilización que puede darse a ese principio en la atención eficaz de resolución de conflictos, ya que es una herramienta que surge por la necesidad de combatir los esquemas de simulación o fraude que permitieron la obtención de beneficios procesales de manera ilícita. Por el contrario, la pretensión es sentar las bases claras de los alcances y límites de dicho concepto en las que puede resultar útil su aplicación, lo

que debe llevarse a la práctica de forma responsable, objetiva y necesaria, pues un uso excesivo e indiscriminado pudiera llevar a desvirtuarlo y resultar contraproducente para el procedimiento.

Atendiendo estas premisas, la aplicación del principio de realidad es para el juzgador una facultad discrecional que tiene el carácter de obligación. Es así ya que la propia normatividad establece que es un deber de éste privilegiar la realidad sobre los elementos formales; sin embargo, la materialización de aplicar este principio dependerá enteramente de la apreciación y valoración del juez, lo que hace que su evaluación personal lleve el peso de la decisión que tome.

Este principio busca que la realidad sea tomada en cuenta más allá de lo que un documento pudiera hacer parecer, lo que directamente se relaciona con el objeto del derecho del trabajo, pues el hecho de que se juzgue el contexto en que se desarrolló o terminó una relación de trabajo tiene aparejado un desenvolvimiento de forma real y pragmática, por lo que, atendiendo a la realidad, ésta no necesariamente fue regulada mediante esquemas formales.

En el derecho procesal del trabajo el principio de realidad puede ser entendido como el resultado de la buena fe que debe regir en los procedimientos laborales, en contraste con la desigualdad entre las partes, el desgaste reiterado y la desaprobación de las prácticas fraudulentas y multiplicidad de simulación de actos. Con la inclusión de este principio, se busca abrir la puerta a la interpretación racional de la voluntad de las partes en atención al acto que de forma efectiva llevaron a cabo y que los vinculó.

Dicho principio descansa en la primacía que deben tener los hechos sobre cualquier otro elemento de carácter formal que los contradiga y que, a pesar de no haber sido allegado en forma de prueba al procedimiento, el juez se encuentre en posibilidad de conocerlo y analizarlo de forma objetiva, ya que este principio debe descansar sobre una contraposición entre formalismos y elementos reales objetivos. Destaca que es primordial verificar que estos últimos no constituyan simples apreciaciones de carácter subjetivo.

La realidad que debe prevalecer sobre formalismos va a privilegiar los hechos que hayan ocurrido *de facto* respecto de aquellos que a través de pruebas puedan parecer ciertos, es decir, se trata de sobreponer el “ser” al “parecer”, lo que tiene como resultado que, en tanto se den elementos que dejen de manifiesto la inadecuación de elementos formales en relación con hechos reales, las normas deben ser interpretadas en favor la realidad expuesta.

F. La aplicación del principio de realidad en los procedimientos individuales y colectivos laborales

Tal como se ha expuesto en apartados previos, el principio de realidad implica una gran responsabilidad para el juzgador, en lo que se refiere a su aplicación, ya que a pesar de imponerse el deber de atenderlo cuando existe una contraposición de elementos reales con formalismos, la valoración e interpretación de cada circunstancia corresponde a la discrecionalidad del propio juez.

Sin embargo, se refiere que, en la búsqueda del cumplimiento de los objetivos del nuevo sistema de justicia laboral, el principio de realidad es una herramienta útil y eficaz, con la salvedad de que deben tenerse claras las circunstancias propias para su aplicación, para que no se transgredan el debido proceso ni el equilibrio procesal que debe existir entre las partes.

Por ello, a manera de ejemplo —y como sugerencia personal—, se enlistan algunas posibilidades en que pueda ser viable la aplicación de este principio, tanto en el ámbito individual como en el colectivo:

- 1) En la práctica de un emplazamiento, el domicilio del interesado (empresa) no corresponde al señalado en autos, pero de la propia diligencia se desprende y queda corroborado por diversos elementos objetivos (logotipos, mantas, placas, rótulos, gafetes de los empleados). Ante esta situación, por el principio de realidad resulta viable llevar a cabo la diligencia en los términos formales

correspondientes y no retrasar el procedimiento requiriendo nuevamente al demandante.

- 2) En un procedimiento individual por despido existe una renuncia por escrito en la que quedó corroborada la firma del trabajador; sin embargo, el documento no tiene un tamaño comercial y parece recortado, a pesar de que el trabajador no haya manifestado algo al respecto. Con base en el principio de realidad, el juzgador puede valorar la falta de validez del documento.
- 3) En un procedimiento de huelga, en el cual el sindicato y el patrón ya han llegado a un acuerdo, sujeto únicamente a la realización de la consulta y su verificación, la organización sindical hace caso omiso del vencimiento del periodo de prehuelga. De acuerdo con el principio de realidad, se puede estimar que no existe motivo para el estallamiento de huelga, pues el objeto de su emplazamiento se cumplió, y se debe proponer al sindicato que manifieste su anuencia para prorrogarlo.
- 4) En un periodo de pandemia, en el que se incrementaron los casos de contagios, existe la necesidad urgente de practicar una notificación, por lo que, de acuerdo con el principio de realidad, se puede autorizar el uso de medios electrónicos certeros para llevar a cabo la diligencia.
- 5) En un procedimiento especial colectivo en el que un sindicato pretende la titularidad de un contrato colectivo exhibiendo diversa documentación para acreditar la afiliación de trabajadores y con ello su interés, así como documentación relativa al patrón, demanda a diversa organización sindical y señala domicilios falsos de forma reiterada para su emplazamiento, con el argumento de que no sabe dónde se ubican, a pesar de contar con documentación. Ante ello se puede archivar el expediente por la falta de elementos

y, atendiendo al principio de realidad, advertir y dar vista de una posible simulación.

G. Conclusiones

Al ser la regulación de las relaciones de trabajo y la atención de los correspondientes conflictos laborales el objeto del derecho del trabajo, éste encuentra en el dinamismo que lo caracteriza un constante crecimiento y evolución, lo que implica que sus normas laborales deban ser capaces de ser interpretadas a través de esquemas que permitan considerar aspectos de la realidad para valorar las circunstancias concretas.

El surgimiento de un nuevo sistema de justicia laboral implica que los principios sobre los que descansa se actualicen constantemente, ya que la transformación pretendida sólo puede darse en la modificación de forma y fondo para que sea efectiva.

Con la actualización y modernización del sistema jurídico laboral, se llevó a cabo una revalorización de los principios del derecho laboral procesal, en la que se prevé que los tribunales laborales tengan el compromiso de garantizar su cumplimiento.

La innovación más representativa del nuevo sistema de justicia laboral respecto de los principios procesales laborales se materializa con la inclusión del principio de realidad, a través del cual deben ser privilegiados los hechos reales sobre formalismos. Con este principio se busca que los juzgadores se alleguen de la verdad mediante elementos reales y objetivos, no a partir de lo que pudiera simularse mediante elementos formales.

Dicho principio implica una gran responsabilidad para los juzgadores ya que, a la par de representar una obligación, su aplicación corresponde a la estimación que haga de la situación. Ante ello, deben tenerse claros sus alcances y límites para estar en oportunidad de hacer uso de éste cuando efectivamente sea necesario.

H. Bibliografía

De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo*, 8ª ed., Tomo II, México, Porrúa, 1990.

De la Cueva, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, 12ª ed., Tomo II, México, Porrúa, 1970, pp. 17-32.

Tena Suck, Rafael *et al.*, *Derecho procesal del trabajo*, 6ª ed., México, Trillas, 2003.

Ordenamientos legales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>».

Ley Federal del Trabajo. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>».

Páginas web consultadas

<http://www.diputados.gob.mx/>

<https://www.dof.gob.mx>

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/articulos/123>

<https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Competencia legal en el procedimiento de huelga

Gustavo Juan Ariel Lezcano Álvarez*

Andrés Alejandro Lobato Zepeda**

Alma Karina Guevara Espinoza***

Virginia Vázquez López****

Víctor Manuel García Castellanos*****

Norma Alicia Naveja Macías*****

* Maestro en Derecho por el Colegio de Estudios de Posgrado de la Ciudad de México. Juez de Distrito Especializado en Materia de Trabajo del Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos.

** Maestro en Derecho Público por la Universidad Panamericana. Secretario instructor adscrito en el Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos.

*** Abogada especialista en Derecho del Trabajo y Justicia Laboral, Escuela Federal de Formación. Secretaria adscrita al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos.

**** Abogada especialista en Derecho Laboral, Facultad de Derecho, Universidad Nacional Autónoma de México. Oficial Judicial C adscrita al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales con sede en Naucalpan, Estado de México.

***** Licenciado en Derecho, Universidad del Valle de México. Actuario adscrito al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos.

***** Maestra en Derecho por la Universidad del Valle de Atemajac. Secretaria relatora del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Tercer Circuito.

SUMARIO: A. Introducción. B. Antecedentes de la huelga. C. Reglas de competencia para el conocimiento del procedimiento de huelga. D. Planteamiento del problema. E. Análisis constitucional y legal de la competencia en huelga. F. Un caso relevante en el nuevo sistema de justicia laboral y cuestionario. G. Conclusiones. H. Bibliografía.

A. Introducción

La huelga es un derecho social históricamente utilizado por el sector obrero como un medio de exigencia para materializar el derecho humano de un trabajo digno y para alcanzar, en el orden económico y social, la mejora de las condiciones laborales.

Se trata del mecanismo —por excelencia y reconocido constitucionalmente que tienen a su alcance los trabajadores para lograr que los patrones accedan a negociar las condiciones de empleo en beneficio del colectivo que le presta servicios y en justo equilibrio con el propio empleador; incluso, es considerado como el último recurso de presión que los trabajadores optan por ejercer sobre el centro de trabajo, ya que su naturaleza ocasiona perturbaciones y costos para ambas partes.¹

Este mecanismo se encuentra instrumentado en la Ley Federal del Trabajo con la intención de que los conflictos de huelga sean resueltos en el menor tiempo

¹ Párrafo 755 de la recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo.

posible, dadas las graves consecuencias que pueden generar. El instrumento contiene el aviso de su estallamiento y la posible suspensión de las labores.

En virtud de su especial naturaleza jurídica y de la relevancia para los trabajadores, sus familias, sociedad y Estado mexicano, estimamos relevante mencionar las reglas procesales que rigen en la competencia de las autoridades jurisdiccionales o administrativas que conozcan de la presentación de un pliego de peticiones con emplazamiento al empleador y aviso de suspensión de labores, con miras a la materialización del derecho humano del acceso a la justicia para las organizaciones de trabajadores y los patrones.

B. Antecedentes de la huelga

Para entender el contexto geopolítico de la huelga a lo largo de la historia moderna, es conveniente enunciar algunos casos relevantes que moldearon la actualidad de esta figura social, a partir de la explicación que Santiago Barajas Montes de Oca realizó en su libro *La huelga. Un análisis comparativo*.² En el capítulo II, el autor definió algunos de los sucesos más relevantes que ahora permiten identificar las diversas etapas históricas de la huelga y por qué en la actualidad se le reconoce como un derecho humano en beneficio de las personas trabajadoras.

Alemania, Francia y Gran Bretaña reconocieron el derecho de asociación, coalición y huelga hasta después de la conclusión de la Segunda Guerra Mundial, ya que previamente la prohibición del ejercicio de estos derechos era casi absoluta, además de que el conflicto beligerante entre naciones obligó a enfocar sus esfuerzos económicos y mano de obra para abastecer la industria militar.

La Constitución federal de Weimar de 1919 reconoció el principio de asociación profesional; sin embargo, con el cambio político de una república

² Barajas Montes de Oca, Santiago, *La huelga. Un análisis comparativo*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1983, pp. 19-26.

federal democrática a un régimen nacional-socialista se criminalizó el derecho de huelga.

En Francia, la promulgación de la Ley Le Chapelier proscribió toda asociación de trabajadores y empleadores, al considerar tal actividad como delito. Fue Napoleón III, en 1864, quien, con fines políticos y electorales, legalizó la asociación de trabajadores.

En otra latitud, a finales de los años 1800 y hasta 1940, en el territorio italiano surgieron múltiples movimientos de huelga; sin embargo, el abuso de su ejercicio provocó que el Estado implementara la política pública de la conciliación obligatoria previa al movimiento sindical y así generar un ambiente de negociación amigable entre los intereses involucrados.

En Gran Bretaña, este derecho nunca fue reconocido como de naturaleza laboral, sino como una libertad de carácter civil de cada trabajador. Además, durante la Primera y la Segunda Guerra Mundial se suprimieron los derechos colectivos, pero una vez concluidos los conflictos se restauró su libre ejercicio bajo limitantes legales, dada la ausencia normativa en el marco jurídico británico.

En Estados Unidos, con la ley Cleyton Act, de 1914, se permitió el libre ejercicio de la huelga pacífica. Dicho país tampoco fue ajeno a la Segunda Guerra Mundial y durante ese lapso, hasta cierto punto, vedó el ejercicio del derecho a huelga. Concluido el periodo bélico, proliferaron los movimientos huelguísticos.

México no fue ajeno a prohibir el derecho de huelga. Destaca que, en el Código Penal de 1872, vigente para el Distrito y Territorios Federados, se estableció la sanción de ocho días de confinamiento y el pago de 25 hasta 500 pesos a quienes impidieran el libre ejercicio de la industria o del trabajo a través de la violencia física o moral.

Por la relevancia histórica y social, las huelgas de Cananea, en el estado de Sonora, y Río Blanco, en Veracruz, fueron sucesos que permitieron sentar las bases para la posterior regulación de la figura jurídica. En la primera de ellas se buscó la igualdad salarial entre los trabajadores mexicanos y estadounidenses. Este movimiento fue reprimido violentamente por el ejército y sus precursores, encarcelados.³ La segunda huelga tuvo por objeto la mejora de las condiciones laborales y desaparición de las conocidas “tiendas de raya”, dado el abuso y merma que implicaba a los trabajadores consumir obligatoriamente los insumos que ahí les vendían.⁴

En ambos movimientos el presidente Porfirio Díaz determinó el fusilamiento de sus líderes para dar por concluidas tales luchas sociales, lo cual, a su vez, generó el rechazo generalizado hacia su persona y perdió legitimidad para continuar en su cargo político.⁵

Estos movimientos fueron los detonantes para el movimiento revolucionario en México, los cuales también fueron precursores para la materialización del texto del artículo 123 de la Constitución federal de 1917.

A partir de que Venustiano Carranza evidenció la necesidad de mejorar las condiciones del peón rural, de los obreros, los trabajadores de minas y, en general, de las clases del proletariado, el debate originado en diciembre de 1916 en el Congreso Constituyente analizó la propuesta de proyecto al artículo 5 de la Constitución, cuyo dictamen señaló “reconocer la facultad de asociarse como un derecho natural del hombre. De no obtener los trabajadores el mejoramiento que demanda, garantizar el derecho de cesar en el trabajo colectivamente e ir a la huelga, derecho que todos los países civilizados reconocen cuando los asalariados lo ejercitan sin violencia”.⁶

³ Ribera Carbó, Anna, *La huelga de Cananea*, video, Capital 21, YouTube, 1 de mayo de 2020. Disponible en: «<https://www.youtube.com/watch?v=VdRWHaKv9JE>».

⁴ Hernández Padilla, Salvador, “Inicia la huelga en la fábrica de textiles de Río Blanco, Veracruz”, México, Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2016. Disponible en: «<https://www.cndh.org.mx/noticia/inicia-la-huelga-en-la-fabrica-de-textiles-de-rio-blanco-veracruz>».

⁵ *Ibidem*.

⁶ Barajas Montes de Oca, Santiago, *op. cit.*, pp. 31-39.

El texto se reflejó en el actual artículo 123, apartado A, fracciones XVI, XVII y XVIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.⁷

Podemos concluir que los movimientos de huelga generaron un gran avance en materia del reconocimiento de derechos humanos en la Constitución mexicana, la cual fue la primera que incorporó esta prerrogativa y, además, reconoció la deuda histórica que arrastraba la nación ante la clase trabajadora, a la que le otorgó la posibilidad de lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

C. Reglas de competencia para el conocimiento del procedimiento de huelga

A todo derecho también le corresponde su justiciabilidad conforme a las reglas procesales aplicables. A este respecto, la legislación laboral previó en su artículo 920, fracción II, que el escrito de emplazamiento a huelga podrá presentarse al órgano jurisdiccional más próximo o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. El órgano o autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, al Tribunal competente; y le avisará telefónicamente, o por cualquier medio electrónico.

El derecho de acceso a la justicia que permea en el sistema jurídico mexicano reconocido en el artículo 17, segundo párrafo, de la Constitución Política

⁷ “XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a los tribunales laborales, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores”.

de los Estados Unidos Mexicanos, contempla la presentación de cualquier solicitud o demanda de carácter jurídico ante los tribunales creados para tal efecto e impone la carga procesal a las partes de presentarlas directamente ante a la autoridad legalmente competente para conocer de ellas, conforme a las reglas de creación, competencia territorial, materia, fuero e incluso de cuantía de cada juzgado o tribunal conforme con las normas correspondientes.

Considerar lo contrario puede llegar al extremo de que una demanda de naturaleza civil se pretenda ventilar ante los tribunales especializados en materia penal y se exija que ese órgano jurisdiccional resuelva sobre un conflicto en el que no le fue otorgada jurisdicción ni competencia legal.

Cuestión *sui generis* ocurre en el derecho colectivo del trabajo en materia de huelga, en el que el legislador dio la posibilidad a los trabajadores y sus organizaciones sindicales de presentar el emplazamiento a huelga ante el órgano jurisdiccional más cercano o ante la autoridad política de mayor jerarquía del lugar en donde se encuentra la fuente de trabajo que pretende emplazar a huelga. Con ello se rompe la regla procesal de autoridad competente para la presentación del pliego de peticiones, pues en materia de huelga, particularmente de la competencia para las autoridades administrativas y jurisdiccionales ajenas a las laborales —especializadas en materia colectiva—, se separa de la práctica legal común, incluso de las previstas en la Ley Federal del Trabajo.

Sobre este punto en particular se desarrollará este trabajo, que, a partir de un análisis legal, jurisprudencial y práctico, dará contenido al tema de la competencia en el procedimiento de huelga, ante el innegable acceso a la justicia que tienen las organizaciones de trabajadores, y planteará una serie de cuestionamientos prácticos que surgieron a la luz de la entrada en vigor de la reforma constitucional y legal en materia de justicia laboral de 2017 y 2019, respectivamente.

D. Planteamiento del problema

Con el contexto histórico y el marco legal descritos, surge la siguiente interrogante: ¿Todas las autoridades administrativas y jurisdiccionales son competentes para recibir el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga que les presente un sindicato? Pregunta que, de entrada, se tiene que responder afirmativamente en consideración a la necesidad de dar celeridad a este procedimiento, dadas las implicaciones sociales y económicas que son mayúsculas ante la inminente suspensión de los trabajos en la empresa.

Estas consecuencias son la suspensión de la producción de bienes o la prestación de servicios para la sociedad; los trabajadores carecerían de una fuente de ingreso formal mientras estén suspendidas las actividades y el empresario también vería afectados sus intereses económicos y comerciales; la posible afectación a los servicios públicos también puede ser un efecto. También se generaría incertidumbre jurídica y financiera, lo cual podría ser un foco rojo para la inversión local y extranjera dentro del territorio nacional.

Esta respuesta también invita a pensar cuál es el límite de esta competencia *sui generis* que otorgó el legislador a las autoridades que conozcan de un emplazamiento a huelga, así como sus alcances y, particularmente, cuál es el proceso legal que deben seguir para no vedar el acceso a la justicia a las organizaciones sindicales.

Resolver estos cuestionamientos permitirá sugerir una respuesta para las autoridades que no tienen asignada la competencia laboral y evitar que incurran en alguna vulneración al derecho humano de acceso a la justicia de los trabajadores.

E. Análisis constitucional y legal de la competencia en huelga

En primer lugar, se procederá al análisis del marco jurídico aplicable a la huelga, partiendo del contenido constitucional; posteriormente, se revisará

el previsto en la Ley Federal del Trabajo para así contar con un concepto global de la huelga.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, apartado A, fracción XVI, reconoció el derecho humano de los trabajadores a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera. En la fracción XVIII del citado artículo, se reconoce expresamente el derecho de huelga. Así, se establece que tanto los trabajadores como empleadores gozarán del derecho a las huelgas y paros laborales. Finalmente, en la misma fracción se instituyó el objeto lícito de la huelga, consistente en “conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital”.

Con estas premisas, podemos identificar el marco constitucional de protección al derecho de asociación, negociación colectiva, así como de huelga y, con ello, proceder al análisis legal de la legislación obrera.

La Ley Federal del Trabajo regula, en lo particular, los principios del derecho del trabajo, derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, así como las cuestiones procesales. El procedimiento de huelga tiene como principio fundamental la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción, tal como quedó establecido previamente; sin embargo, el legislador adicionó otras hipótesis, previstas en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Entonces, la huelga también tiene por objeto la negociación con el empleador para la firma de un contrato colectivo de trabajo inicial, la revisión salarial o integral del pacto colectivo o ley, así como exigir el cumplimiento de su contratación colectiva, la realización del pago de prestaciones correspondientes a utilidades y solidariamente apoyar a otra huelga que tenga como fin alguno de los puntos citados.

Por otro lado, la parte adjetiva del procedimiento de huelga se encuentra regulada a partir del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, el cual, para su trámite, establece, en lo que aquí interesa, que el procedimiento de huelga

iniciará con la presentación del pliego de peticiones el cual deberá cumplir los siguientes requisitos:

- I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;
- II. Se presentará por duplicado al Tribunal competente. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida el Tribunal, el escrito podrá presentarse al órgano jurisdiccional más próximo o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. El órgano o autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, al Tribunal competente; y le avisará telefónicamente, o por cualquier medio electrónico;
- III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Para dar trámite a la solicitud de emplazamiento a huelga, estas reglas procesales deberán ser atendidas por la autoridad ante la que se presente el pliego de peticiones. Por su parte, el artículo 923 de la citada legislación establece que no se dará trámite a ese escrito si no satisfacen las exigencias del artículo 920.

De este primer bloque de normas se obtiene la siguiente conclusión: que la organización de trabajadores cuenta con libertad de presentar su pliego de peticiones ante el órgano jurisdiccional más próximo o ante la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. Es decir, el legislador previó y privilegió el acceso a la justicia a los sindicatos ante la posibilidad de que la lejanía de las comunidades de los tribunales laborales especializados en materia colectiva u otras circunstancias les impidan acudir ante los tribunales competentes y puedan hacerlo ante

cualquier autoridad que se encuentre cercana a la ubicación de la fuente de empleo.

Esto obedece a que la geografía del país es muy diversa, e incluso en algunas ocasiones existen fuentes de empleo, como las minas, que se encuentran ubicadas en zonas montañosas y de difícil acceso, con precarias vías de acceso, por lo que fue necesario que el acceso a la justicia, previsto en el segundo párrafo del artículo 17 de la Constitución federal, no se viera impedido por cualquier situación ajena a los trabajadores.

Además, debemos entender que en el contexto posrevolucionario en el que se formuló este artículo constitucional las condiciones de marginación de los trabajadores era de tal magnitud que también era necesario considerar que el acceso a la educación no cubría a la mayoría de los sectores de la población, por lo que es viable pensar que el emplazamiento a huelga y su trámite no deberían depender de que una persona especialista en la materia depositara el pliego de peticiones en la oficina correcta. Por el contrario, atendiendo a las circunstancias especiales y al principio de mayor beneficio para la clase obrera es que se estimó conveniente abrir la posibilidad de presentar el emplazamiento ante autoridad distinta a la legalmente competente.

Por tanto, la citada porción normativa establece que si el tribunal competente se encuentra en un lugar distinto al de la empresa, el escrito podrá presentarse ante la autoridad jurisdiccional o autoridad política de mayor jerarquía más cercana, y ésta tendrá que hacer un análisis de la solicitud, en el entendido de que el promovente no le está fincando la competencia para que resuelva el conflicto colectivo, sino le está solicitando que actúe como autoridad auxiliar de trámite de huelga, que únicamente se constriña a ordenar el emplazamiento de la fuente de trabajo y posteriormente a hacer el envío de las constancias a la autoridad competente.

En ese caso, es evidente el tránsito auxiliar que deberá hacer la primera autoridad; sin embargo, si el promovente sólo presenta el emplazamiento a huelga y no señala cuál es la autoridad competente, el tribunal o autoridad

que conozca del escrito deberá identificar a la que lo es en materia laboral colectiva y remitirle el expediente dentro de las 24 horas siguientes, avisándole vía telefónica o por cualquier medio electrónico de esta situación.

Cabe destacar que durante la pandemia generada por el covid-19, el Poder Judicial de la Federación impulsó el uso de las tecnologías de la información para materializar el acceso a la justicia a través del juicio en línea en el Portal de Servicios en Línea del Poder Judicial de la Federación y evitar que se detuviera su impartición. Ahora, la presentación de los pliegos de peticiones con aviso a huelga puede realizarse de manera remota a través de la firma electrónica.

En esencia, este supuesto normativo habilita a las autoridades ajenas a las especializadas en materia colectiva a actuar como auxiliares en el trámite de huelga, mas no para llevar el procedimiento de inicio a fin.

Posteriormente, el artículo 928 de la ley de la materia establece las reglas especiales que rigen el procedimiento de huelga, destacando la relativa a que se ventilarán conforme sus normas particulares y no atendiendo a las bases de los procedimientos ordinarios o especiales que prevé la propia legislación, dada la urgencia con la que se debe tramitar el conflicto de huelga. De dicho artículo deben mencionarse las fracciones IV y V, en las que se estableció:

IV. No serán denunciables tanto el Tribunal como el conciliador del Centro de Conciliación, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las 48 horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. El Tribunal dentro de las 24 siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución, y

V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si una vez hecho el emplazamiento al patrón, el Tribunal observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar el Tribunal que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que el Tribunal designado competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

Se aprecia que durante el procedimiento de huelga no podrán admitirse incidentes adicionales más que el de personalidad, tampoco cuestión alguna sobre competencia.

Única y posteriormente a la realización del emplazamiento, si el tribunal o autoridad del conocimiento del asunto estima que no es de su competencia hará la declaratoria correspondiente. Posteriormente, les otorgará a los trabajadores un plazo de 24 horas para que designen a la autoridad que estimen competente con el propósito que se le envíen las constancias que integran el expediente.

Adicionalmente, el legislador protegió de la nulidad las actuaciones realizadas por autoridad incompetente o auxiliar, privilegiando que el emplazamiento sea realizado dentro del plazo de 48 horas a la presentación del pliego de peticiones y mantenga su legalidad, no obstante haberlo realizado ante una autoridad que no le corresponde conocer de la materia colectiva del trabajo —fuero federal o local—, incluso ante autoridad administrativa.

La razón de esta regla es que se privilegió la prontitud de las actuaciones procesales y también contar con el mayor tiempo posible para iniciar con pláticas conciliatorias que permitan alcanzar un convenio que satisfaga los intereses de ambas partes y evitar el estallamiento de la huelga.

La urgencia del procedimiento de huelga es la constante una vez presentado el pliego de peticiones por el sindicato, dado que ese hecho implica una fecha de suspensión de labores y ahora le corresponde al Estado, a través de sus tribunales locales o federales, el deber de velar para generar condiciones

propicias de negociación entre la organización de trabajadores y la empresa, que además les permita a las partes involucradas continuar las labores y operar en la fuente de trabajo; de lo contrario, se suspendería la prestación de los trabajos.

Cabe precisar que las reglas especiales previstas en el artículo 928, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, parten de la premisa de que la autoridad que reciba el pliego de peticiones del sindicato con la solicitud de emplazar a huelga al patrón es la que la organización de trabajadores consideró ser la competente para tramitar el procedimiento y no un mero auxiliar en llevar el emplazamiento. Esto es lógico, porque sólo de esta manera estaría en la posibilidad de declararse incompetente y requerir al sindicato para que señale el órgano que debe conocer el asunto.

También es conveniente conocer las reglas procesales de competencia legal sobre fuero federal o local en materia de trabajo, previstas en los artículos 700, 701, 703 y 705 Bis de la Ley Federal del Trabajo, las cuales —se reitera— sólo son aplicables para definir el ámbito local o federal.

En primer lugar, el artículo 700, fracción III, del citado ordenamiento, señala que, en materia de conflictos colectivos de jurisdicción federal, será competente el Tribunal Federal, conforme al artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, mientras que el artículo 701 dispone que el tribunal podrá declararse legalmente incompetente para conocer de un asunto cuando determine que no lo es y de inmediato remitirá el expediente al tribunal que estime competente.

En este punto, es necesario precisar que surge una primera gran diferencia en la determinación de declinar la competencia, dado que, conforme a estas reglas, es el tribunal del conocimiento el que, al momento de advertir su legal incompetencia, declina a otro para que éste continúe conociendo. Sin embargo, en el procedimiento de huelga, no es el órgano jurisdiccional del conocimiento quien decide el órgano competente, sino el que otorga a los trabajadores una vista de 24 horas para que sean ellos quienes hagan la designación del tribunal que deberá continuar conociendo de su asunto.

Adicionalmente, existe otra regla en el artículo 703 de la ley de la materia, no aplicable para el procedimiento de huelga, que establece que las cuestiones de competencia sólo se podrán promover por declinatoria, es decir, el tribunal dejará de conocer del asunto y lo enviará al que estime competente.

Finalmente, el artículo 705 Bis del mencionado ordenamiento establece las reglas para resolver los conflictos de competencia suscitados entre autoridades laborales, es decir, cuando el tribunal al que se le envió el expediente estima que no le asiste razón.

En el caso concreto de huelga, el tribunal que conoce del procedimiento está impedido legalmente para declinar directamente la competencia a otro, pues, tal como se dijo, el artículo 928, fracción V, de la Ley Federal de Trabajo, sólo lo faculta para declararse incompetente si así lo considera, pero no podrá promoverse cuestión alguna de competencia, sino proporcionar a los trabajadores un plazo de 24 horas para que designen a la autoridad que estimen que sea la legalmente competente para conocer del asunto. Es decir, en el procedimiento de huelga no existe conflicto competencial, tal como lo estableció la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con la jurisprudencia 2a./J. 35/98, de rubro y texto siguientes:

HUELGA, NO PUEDEN VÁLIDAMENTE DECLARARSE INCOMPETENTES LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ANTES DEL EMPLAZAMIENTO AL PATRÓN. El artículo 928, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo establece que en los procedimientos de huelga no podrá promoverse cuestión alguna de competencia; sin embargo, si la Junta, una vez practicado el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, se lo hará saber a los trabajadores para que éstos, dentro del término de veinticuatro horas, designen la Junta que consideren competente, con el fin de que se le remita el expediente. Por ello, no sólo resulta violatorio del precepto invocado el que una Junta de Conciliación y Arbitraje se declare incompetente en un procedimiento de huelga sin haber emplazado al patrón, sino también que envíe el expediente a otro órgano

jurisdiccional de trabajo. Lo anterior es así, porque el propósito del legislador al establecer dichas reglas en el numeral citado, fue que ese tipo de conflictos colectivos se resuelvan lo más pronto posible, por las graves consecuencias que tiene para las partes y para la sociedad.

El propósito del legislador, al establecer dichas reglas, es que los procedimientos de huelga se resuelvan lo más pronto posible, por las graves consecuencias que tiene para las partes y la sociedad, y porque un conflicto competencial en la práctica puede tardar más de tres meses en resolverse, lo que echa abajo la esencia urgente de la tramitación de la huelga.

En suma, son los trabajadores quienes designarán al tribunal que deba continuar conociendo de su procedimiento, una vez que el órgano jurisdiccional primigenio se declaró legalmente incompetente y no propiamente sea éste quien decline la competencia.

Estimar lo contrario llevaría al planteamiento de un conflicto competencial ilegal porque las reglas previstas en el citado artículo 705 Bis de la Ley Federal del Trabajo no aplican para el procedimiento de huelga, por disposición expresa del artículo 928, fracción V, de la ley de la materia, tal como también se precisó en la jurisprudencia antes citada.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció con claridad que las partes en el procedimiento de huelga no pueden válidamente promover cuestiones de competencia y que tampoco las autoridades pueden proponer conflictos competenciales, pues lo único que les faculta la ley es declarar su incompetencia una vez que se haya emplazado al patrón.

En el conflicto competencial 47/57, resuelto por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se determinó que, ante la promoción de un conflicto competencial por una autoridad laboral en el que aún no se ha emplazado al empleador, procede devolver el asunto a la autoridad que conoció del mismo en primer término para que emplace a la demandada y, en caso de que estime que no es competente, deberá resolver lo que prevé

el artículo 928, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo. Es decir, otorgar 24 horas a los trabajadores para que designen al órgano que estimen competente. El texto legal fue reformado el 1 de mayo de 2019; sin embargo, únicamente en cuanto a la palabra “junta” por “Tribunal”, por lo que dicho criterio es aplicable al caso.

En ese contexto, ninguna autoridad jurisdiccional o administrativa puede declararse legalmente incompetente como primera determinación al conocer de un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga; por el contrario, es su obligación atenderlo para ordenar emplazar a la fuente de trabajo y, posteriormente, realizar un análisis jurídico sobre la competencia y determinar si es o no competente, sin posibilidad de declinar el conocimiento del asunto, sino, en todo caso, requerir a los trabajadores para que sean ellos los que designen al órgano que estimen competente.

F. Un caso relevante en el nuevo sistema de justicia laboral y cuestionario

El reto de implementar un nuevo sistema jurídico laboral mexicano es mayúsculo, pues abarca la necesidad de incorporar tecnologías de la información que eficienten la impartición de justicia, migren a una tramitación predominantemente oral con audiencias a presenciales y también híbridas—ante la necesidad de contar con la presencia de los representantes sindicales o empresariales de todo el país o que muchas veces se encuentran en el extranjero— con el objeto de escucharlos y conocer bajo el principio de realidad las necesidades de ambos intereses.

Resulta indispensable gestionar el trabajo con diversos operadores del sistema en distintas entidades federativas del país.

A lo largo de los más de tres años de implementación del nuevo sistema de impartición de justicia surgieron casos relacionados con la manera en que se ha dado trámite a los procedimientos de huelga. Entre ellos, merece relatar el siguiente:

En noviembre de 2021, el secretario general de un sindicato (titular del contrato colectivo de trabajo) presentó un pliego de peticiones con solicitud de emplazamiento a huelga ante un juez laboral del fuero local al que estimó ser el competente, con el objeto de obtener la revisión del tabulador salarial con la empresa contratante, precisando que, de no satisfacerse sus peticiones, estallarían a huelga el primer día de diciembre de 2021.

El juez laboral del Poder Judicial local, al recibir el escrito, radicó el expediente y determinó que el sindicato no estaba exento de agotar la conciliación prejudicial ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; además, sin decidir sobre el emplazamiento a la empresa —dentro de las 48 horas—, observó que la rama o actividad de la industria a la que se dedica la fuente de trabajo está contemplada dentro de las hipótesis exclusivas para las autoridades federales señaladas en el artículo 123, apartado A, fracción XXXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En ese entendido, remitió el asunto al Centro Federal, al que solicitó que, una vez agotada esa fase de conciliación, remitiera las constancias a la autoridad federal competente.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral informó al juzgado laboral local que carecía de competencia para llevar a cabo la conciliación prejudicial solicitada, con fundamento en el artículo 685 ter de la ley de la materia, pues el procedimiento de huelga, al tratarse de un conflicto inherente a la tutela de derechos fundamentales relacionados con el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva, está exento de ese requisito.⁸ Además, le informó qué órgano era el competente para conocer del procedimiento de huelga en materia federal.

En atención a esa respuesta, el juez laboral local, con fundamento en los artículos 701 y 704 de la Ley Federal del Trabajo,⁹ sin haber emplazado aún al patrón, se declaró incompetente para seguir conociendo del asunto

⁸ Precisamente el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo contempla la audiencia de conciliación en el propio procedimiento de huelga, de modo que es innecesario exigir una negociación previa.

⁹ Inaplicables al caso.

y ordenó remitir las actuaciones al tribunal laboral federal (sin requerir al sindicato), que, al recibir el expediente, ordenó la devolución inmediata del asunto al juzgador local de origen, esencialmente porque no fueron atendidas las formalidades del procedimiento a huelga a las que se refieren los artículos 921 y 928, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo; es decir, el tribunal de origen no emplazó a huelga a la empresa ni dio oportunidad a los trabajadores del sindicato para que dentro de 24 horas designaran a la autoridad competente. En ese sentido, se estimó que no es el caso de que un tribunal decline competencia a otro.

El tribunal laboral local, al recibir el asunto, acordó, una vez más, enviarlo al tribunal laboral federal con el argumento de que ya se había declarado incompetente y no podía revocar sus propias determinaciones. Además, precisó que la falta de emplazamiento al patrón era un acto consumado, pues en el traslado del expediente había transcurrido la fecha señalada de estallamiento a huelga.

El tribunal laboral federal recibió por segunda ocasión el expediente y consideró que en ningún momento se le fincó una competencia legalmente válida y tampoco la podría asumir de oficio porque actuaría contrariamente a las reglas esenciales que rigen el procedimiento de huelga en perjuicio de la organización de trabajadores, por restringir su facultad para designar al órgano competente, además de que generaría inseguridad jurídica a las partes por actuar al margen de la ley.

En tal sentido, consideró que el artículo 928, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo es muy claro al señalar que no podrá promoverse ninguna cuestión de competencia, sino que el órgano jurisdiccional que conoció en primer momento, luego de lograr el llamamiento a la empresa emplazada a huelga, si estima que es incompetente, debe requerir a la coalición de los trabajadores para que en un plazo de 24 horas designe al órgano jurisdiccional que considere competente para seguir conociendo del asunto.

Acordó que no existía la posibilidad de generar un conflicto competencial entre autoridades que tienen conocimiento de un procedimiento de huelga,

pues la norma es clara al establecer que son los trabajadores los únicos facultados para designar al órgano que estimen competente.

También se argumentó, con base en un criterio definido por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que, ante la promoción de un conflicto competencial por una autoridad laboral, en el cual aún no se ha emplazado al empleador, procede devolver el asunto a la autoridad que lo conoció en primer término para que emplaze a la empresa y, en caso de que estime que no es competente, deberá resolver lo que prevé el artículo 928, fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

De este modo, al no haberse observado las reglas establecidas por la ley de la materia respecto a la manera en que debe definirse la competencia, se estimó que el tribunal laboral federal no estuvo en posibilidad de dar trámite al expediente por segunda ocasión y lo remitió el juez de origen; incluso porque la fecha de estallamiento de huelga se alcanzó, por el desconocimiento a las reglas de procedimiento por parte del juzgador local, quien, en lugar de emplazar al empleador dentro las 48 horas siguientes, determinó que las partes debían agotar la fase prejudicial de conciliación, retrasando su trámite urgente.

Por tanto, se remitió el expediente al Consejo de la Judicatura local para que hiciera llegar el expediente al juez local. Finalmente, dicho tribunal laboral local informó que dio trámite al asunto de mérito.

Ante este tipo de experiencias, procede a formular una serie de preguntas que los autores de este ensayo, como operadores del sistema de justicia laboral, hemos tenido la oportunidad de generar.

CUESTIONARIO

1. ¿El procedimiento de huelga es de naturaleza urgente?

La respuesta es clara, dado que el artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo señala que, una vez recibido el emplazamiento a huelga, se deberá notificar

a la fuente de trabajo dentro de las 48 horas siguientes. Además, el artículo 928, fracción III, del citado ordenamiento dispone que todos los días y horas serán hábiles, por lo que se establecerán guardias para tal efecto.

2. ¿El pliego de peticiones con aviso a emplazamiento a huelga puede ser presentado ante cualquier autoridad jurisdiccional o administrativa?

Sí, dado que el artículo 920, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo otorga la posibilidad a las organizaciones sindicales de presentar su solicitud ante la autoridad más cercana o autoridad política de mayor jerarquía para que auxilie en el trámite de emplazamiento y después lo envíe a la autoridad legalmente competente dentro de las 24 horas siguientes.

3. ¿Una autoridad jurisdiccional o administrativa puede declinar el conocimiento de un pliego de peticiones?

No, puesto que, en primer lugar, debe emplazar al empleador y, después, si estima que carece de competencia legal para conocer del asunto, ya sea por materia o fuero, así se declarará, pero requerirá al sindicato para que en el plazo de 24 horas señale al órgano jurisdiccional al que deba enviarse el asunto. De lo contrario, actuaría en contra de la legislación y jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo que generaría un retraso en la impartición de justicia.

Hecha la precisión de que estas reglas no aplican cuando la autoridad sólo actuó como un auxiliar para emplazar al empleador, por la cercanía a la fuente de trabajo, porque en este supuesto, luego de ese emplazamiento, remite de inmediato el asunto al órgano judicial que el sindicato eligió.

4. ¿Qué pasaría si el tribunal del conocimiento se declara legalmente incompetente, y, en consecuencia, otorga el plazo de 24 horas al sindicato promovente, pero éste es omiso en dar cumplimiento al requerimiento?

Se estima que debería decretarse el archivo del asunto por la falta de interés del sindicato para darle continuidad a su planteamiento, además de que el

Tribunal, conforme al artículo 928, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, no está facultado para declinar competencia a otro.

Debe tenerse en cuenta que el artículo 17 constitucional, a la par que establece el derecho de acceso a la justicia y a su impartición, implícitamente contiene un deber correlativo para los ciudadanos de impulsar los procedimientos que han activado, como lo determinó la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Sin embargo, también surge la interrogante de si el actuar del juzgador tiene el alcance a encausar ante el tribunal legalmente competente para el conocimiento de la huelga a partir del derecho humano de acceso a la justicia.

5. En el caso concreto, pese al requerimiento de 24 horas al sindicato actor para designar al tribunal competente, ¿el tribunal de origen podrá enviar discrecionalmente el asunto a otro órgano jurisdiccional?

La norma es clara en el sentido de que no puede haber declinatoria de competencia de un tribunal a otro en materia de huelga, por lo que no es posible enviar el asunto a otro conforme las reglas ordinarias de la competencia previstas en los artículos 700, 701 y 705 Bis de la Ley Federal del Trabajo. Además, la Ley Federal del Trabajo no establece la preclusión del derecho de huelga, por lo que el sindicato cuenta con la libertad de presentarlo de nueva cuenta.

6. En el caso que se presente una huelga ante diversa autoridad a la legalmente competente y la autoridad del conocimiento realice el emplazamiento y después determine enviarlo a otra que no debería conocerlo, ¿jurídicamente que procede?

El tribunal al que le correspondió conocer del asunto de huelga en segunda instancia no podrá declararse legalmente incompetente y denunciar un conflicto competencial, sino posteriormente a su determinación de incompetencia deberá requerir al sindicato actor para que señale a la autoridad que estime

competente conforme a la regla prevista en el artículo 928, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo.

7. ¿El tribunal de origen que advierte de inicio que es incompetente legalmente podrá analizar los requisitos de admisibilidad de los artículos 920 y 923 de la Ley Federal del Trabajo previo a ordenar el emplazamiento a huelga?

No existe criterio jurisprudencial por parte del Alto Tribunal ni de los tribunales colegiados especializados al respecto; sin embargo, se estima que únicamente debe ceñirse el emplazamiento a la fuente de empleo porque simplemente actúa como un auxiliar, y después el tribunal competente, cuando revise el contenido de la solicitud de emplazamiento, también deberá analizar la procedencia del pliego de peticiones y verificar si cumple con los requisitos para ser admitido.

G. Conclusiones

El procedimiento de huelga es de tramitación particular, incluso distinta a los de naturaleza ordinaria, especial o paraprocesales regulados en la Ley Federal del Trabajo, ya que este asunto se tramita a través de sus propias reglas. Puede determinarse que se trata de un procedimiento de interés social y orden público que no sólo compete a la autoridad laboral especializada en materia colectiva atender, sino también a las demás autoridades que por alguna cuestión de hecho se les presentó un pliego de peticiones con aviso de suspensión de labores.

Por la relevancia jurídica y social que implica la suspensión de labores con motivo de una huelga para una empresa y para la sociedad misma, el legislador estimó que la tramitación de este tipo de procedimientos debe ser urgente, pues también existe el interés del Estado en mantener relaciones laborales sanas y que las organizaciones sindicales y sus trabajadores logren condiciones en las que se respete la dignidad humana. Así también, es importante contar con empresas competitivas en las que se genere un ambiente de certeza jurídica para la inversión de capital nacional y extranjero en territorio nacional,

pues es un hecho que la estabilidad laboral del sector obrero, a la luz del respeto a sus derechos humanos, permite el crecimiento de la sociedad en múltiples aspectos, como la educación para sus hijos, mejores condiciones de acceso a servicios de salud pública y el continuo crecimiento económico de la sociedad.

Por tanto, no debe haber impedimento para que cualquier autoridad atienda la presentación de un pliego de peticiones con aviso a huelga, en el sentido de dar el trámite de urgente al emplazamiento y, posteriormente, el cauce jurídico correspondiente atendiendo a los principios de justicia social del derecho del trabajo.

En suma, derivado de las reglas especiales de competencia en la huelga y sus posibles escenarios, se concluye con el siguiente cuadro:

A	Si la autoridad u órgano político de mayor jerarquía en el lugar de la fuente de empleo actúan como meros auxiliares del emplazamiento al patrón.
B	Si el sindicato se limitó a presentar el pliego de peticiones ante la autoridad judicial y pide que, logrado el emplazamiento, lo remita al competente.
C	Si el sindicato designó competente desde un inicio a un órgano judicial que por fuero federal o local no lo es.
D	Si el que recibe luego de que el sindicato lo designó por la incompetencia de otro no puede denunciar el conflicto competencial, por el contrario, debe volver a requerir al sindicato para que en 24 horas designe a la autoridad que estime competente.
E	Surge la interrogante acerca de si es necesario instrumentar un mecanismo urgente ante un tribunal colegiado de circuito para determinar qué tribunal es competente cuando el sindicato ya señaló a ambos órganos y han decidido sostener su incompetencia, o bien estimar indefinidamente si se deberá requerir al sindicato, conforme al artículo 928, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, en detrimento del acceso a la justicia.

H. Bibliografía

- Barajas Montes de Oca, Santiago, *La huelga. Un análisis comparativo*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1983.
- Dávalos, José, *Derecho colectivo del trabajo*, México, Editorial Porrúa, 2020.
- De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo*, tomo II, México, Editorial Porrúa, 1996.
- De la Cueva, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, tomo II, México, Editorial Porrúa, 2011.
- Hernández Padilla, Salvador, “Inicia la huelga en la fábrica de textiles de Río Blanco, Veracruz”, México, Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2016. Disponible en: «<https://www.cndh.org.mx/noticia/inicia-la-huelga-en-la-fabrica-de-textiles-de-rio-blanco-veracruz>».
- Muñoz Ramón, Roberto, *Tratado del derecho colectivo del trabajo*, México, Editorial Porrúa, 2010.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *La libertad sindical-Recompilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, sexta edición, OIT, 2018, párrafo 755. Disponible en: «https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf».
- Ribera Carbó, Anna, *La huelga de Cananea*, video, Capital 21, YouTube, 1 de mayo de 2020. Disponible en: «<https://www.youtube.com/watch?v=VdRWHaKv9JE>».
- Tonopala Mendizábal, José Sergio, *La huelga: antecedentes, naturaleza y manejo*, México, Editorial Porrúa, 2012.

Ordenamientos legales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>».
- Ley Federal del Trabajo. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>».

Tesis del Poder Judicial de la Federación

Tesis: 2a./J. 35/98 (9a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Novena Época, Tomo VII, mayo de 1998, página 447, registro digital: 196197.

Reflexiones sobre la conciliación intrajudicial en materia laboral y las facultades del juez en su ejercicio

Germán Gutiérrez León*

* Maestro en Amparo por la Universidad Durango Santander. Juez de Distrito especializado en Materia de Trabajo, adscrito al Tercer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México con sede en Toluca.

SUMARIO: A. Introducción; B. La conciliación en el nuevo sistema de justicia laboral en México; C. La conciliación intrajudicial; D. La conciliación sustantiva en la práctica judicial; E. Los mecanismos alternativos de solución de controversias en México; F. Bibliografía.

A. Introducción

Mediante el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 24 de febrero de 2017, se modificó la fracción XX del apartado A del artículo 123, para que la justicia laboral, que se impartía en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pasara a tribunales de los poderes judiciales federal y locales; además, otro objetivo de la reforma fue establecer una fase prejudicial conciliatoria que los trabajadores y patrones deben agotar en los Centros de Conciliación antes de acudir a los tribunales.

Posteriormente, mediante el decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y otros ordenamientos, publicado el 1 de mayo de 2019, se realizaron las adecuaciones normativas ordenadas en la aludida reforma constitucional, entre ellas, la regulación de las facultades de los conciliadores adscritos a los Centros de Conciliación, cuya actuación se limitó a la referida fase prejudicial. Empero, el legislador secundario también estableció la obligación de los jueces laborales de privilegiar la conciliación para la solución de los conflictos de trabajo, por lo que el empleo de dicho mecanismo alternativo de solución de controversias (MASC) no es exclusivo de la fase prejudicial.

El presente trabajo tiene como propósito analizar, desde un enfoque práctico, la conciliación intrajudicial en el nuevo sistema de justicia laboral en México y destacar la importancia de fomentar su aplicación por los juzgadores, mediante el empleo de técnicas de conciliación sustantiva que brinden una mayor satisfacción a los justiciables en la resolución de los conflictos de trabajo. Asimismo, con base en la Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, se propone la aplicación de éstos por personas facilitadoras certificadas como una nueva alternativa para la solución de conflictos de trabajo en sede judicial.

B. La conciliación en el nuevo sistema de justicia laboral en México

Ciertamente, la conciliación es vital para el éxito del nuevo sistema de justicia laboral en México. Si bien mediante la reforma al artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 18 de junio de 2008, la justicia alternativa tomó notoriedad en materia penal, la conciliación fue incorporada expresamente apenas en la reforma en materia de justicia laboral de 2017, al establecerse la obligación de agotar una fase prejudicial ante los Centros de Conciliación constituidos como organismos descentralizados con personalidad jurídica y patrimonio propio e integrados por conciliadores expertos que acrediten contar con los conocimientos y habilidades señaladas en la LFT.

Al respecto, en la iniciativa que dio origen a la reforma constitucional de 2017 se señala que con esta medida “se privilegia que los nuevos órganos de impartición de justicia laboral concentren su atención en las tareas jurisdiccionales propias de su nueva responsabilidad”. Asimismo, en relación con dicha iniciativa, las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales, de Justicia, de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, de la Cámara de Senadores, rindieron el dictamen el 13 de octubre de 2016, en el que se destacó que la fase de conciliación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se había transformado en una circunstancia que

sólo se cubría en el extremo de haber agotado la formalidad legal para pasar al litigio y que en la transición de la justicia laboral a los poderes judiciales federal y locales resultaba necesario “otorgar una mayor dimensión a las tareas de conciliación”.

A grandes rasgos, la fase prejudicial conciliatoria en materia laboral consiste en un procedimiento sumario (no debe exceder de 45 días naturales) en el que se proporciona a los interesados asesoría jurídica gratuita, y, una vez expuestas sus pretensiones, el conciliador formula una propuesta de arreglo que, de ser acogida voluntariamente por éstos, da por terminada la controversia mediante la celebración de un convenio con la calidad de cosa juzgada, en la inteligencia de que debe preservarse la confidencialidad de la información que involucre el trámite de dicho procedimiento (principio de confidencialidad).

De esta manera, se brinda una tutela jurídica efectiva propia de los MASC, al evitarse un litigio que pudiera prolongar innecesariamente el conflicto entre las partes, con el desgaste económico y emocional que ello conlleva; además, se descarga a los órganos jurisdiccionales laborales de asuntos, al sólo tramitar y resolver aquellos en que las partes insistan en someter sus diferencias a juicio;¹ más importante aún, se cumple con la finalidad principal del derecho laboral, que es propiciar la paz social a través del equilibrio entre los factores de la producción, como lo mandata el artículo 2 de la LFT, pues a través de la conciliación las partes definen cómo solucionar el conflicto, en lugar de que el Estado, a través de una sentencia judicial, lo determine de manera coercitiva.

¹ Este punto adquiere una mayor relevancia en el nuevo sistema de justicia laboral, pues en el artículo 720, segundo párrafo, de la LFT se condiciona la validez de las audiencias a que sean presididas íntegramente por el juez, circunstancia que consume un tiempo considerable de éste y del secretario instructor asistente, de ahí que sea sumamente importante que exista un alto porcentaje de asuntos conciliados en sede administrativa para que los servidores públicos de los tribunales laborales se enfoquen en la atención de los juicios que definitivamente necesiten resolverse mediante sentencia.

C. La conciliación intrajudicial

La falta de acuerdo entre las partes en sede administrativa no impide que el juez laboral procure su avenimiento durante el juicio, incluso una vez cerrada la instrucción, pues el artículo 685, primer párrafo, de la LFT, establece expresamente el ejercicio de la conciliación como una de las condiciones del nuevo procedimiento laboral. Además, el diverso 873-K del citado ordenamiento prevé que el juez laboral asuma un papel proactivo, el cual consiste, entre otras funciones, en fomentar en todo momento la conciliación como la vía privilegiada para la solución del conflicto.² Por lo tanto, el perfil del juez laboral no se limita a la sustanciación de un procedimiento contencioso para el dictado de una sentencia, pues los citados preceptos legales le imponen la obligación de procurar que las partes celebren un convenio a fin de brindar una tutela jurídica efectiva y, por añadidura, propiciar la paz social.

En mi experiencia como juzgador laboral, he constatado que existen momentos ideales en juicio para invitar a las partes a conciliar. Por ejemplo, es común que, durante la etapa escrita del nuevo procedimiento laboral, una vez vistas la demanda y pruebas ofrecidas por la parte actora, la demandada en su escrito de contestación opte por allanarse parcialmente al cumplimiento y pago de diversas prestaciones, ante la alta probabilidad de que resulte condenada en relación con éstas o simplemente en reconocimiento del derecho de la enjuiciante en esos aspectos. En tal escenario, resulta conveniente que, previamente a la audiencia preliminar, se cite a las partes a una audiencia de conciliación privada —*caucus*—, ya que frecuentemente la actora acepta transigir ante la buena conducta procesal asumida por la contraria con motivo del reconocimiento de algunas prestaciones.

De igual manera, se estima pertinente invitar a las partes a conciliar en la audiencia preliminar antes de comenzar con el desahogo de su objeto

² En relación con los conflictos colectivos de trabajo, el artículo 901 la LFT también establece la conciliación como la vía privilegiada para su solución, con lo que queda patente la intención del legislador de que todos los conflictos laborales preferentemente se resuelvan a través de las vías autocompositivas.

previsto en el artículo 873-E de la LFT, ya que, por lo general, es el primer contacto presencial que éstas o sus apoderados tienen en la fase judicial, y es posible que en ese momento sus pretensiones o las circunstancias fácticas sean distintas a aquellas que en su momento frustraron la conciliación en sede administrativa.

Otros momentos ideales para conciliar se dan al final de las etapas de admisión de pruebas y su desahogo, en las audiencias preliminar y de juicio, respectivamente, pues, a partir de las determinaciones adoptadas y de los datos incorporados al juicio, las partes naturalmente valoran las probabilidades de que se acojan sus pretensiones en sentencia, lo cual eventualmente pudiera motivarlas a celebrar un convenio, a fin de evitar un perjuicio mayor al que pudieran resentir de continuar con el juicio hasta su resolución.

D. La conciliación sustantiva en la práctica judicial

Los escenarios anteriores son tan sólo algunos ejemplos de las múltiples oportunidades que pueden presentarse para concluir el conflicto mediante la celebración de un convenio entre las partes; para detectarlos, es fundamental la sensibilidad y habilidad que el juzgador desarrolle con la práctica. Para ello, es indispensable que conozca las pretensiones reales de las partes y, partiendo de ellas, formule propuestas de contenido y alcances de un arreglo conciliatorio, planteando opciones de solución justas y equitativas que a su juicio sean adecuadas para dar por terminada la controversia.³ Si bien la legislación laboral mexicana no establece expresamente la facultad del juez de formular dichas propuestas, la conciliación se caracteriza por la participación activa de quien funge como conciliador,⁴ por lo que basta con

³ Al respecto, la fracción VIII del artículo 684-E de la LFT señala que la autoridad conciliadora, en la fase prejudicial “formulará una propuesta de contenido y alcances de un arreglo conciliatorio, planteando opciones de solución justas y equitativas que a su juicio sean adecuadas para dar por terminada la controversia”, disposición que a criterio del suscrito constituye un buen referente para el actuar del juez proactivo en términos del numeral 873-K del citado ordenamiento.

⁴ Así lo establece el artículo 4, fracción IV, de la Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias (LGMASC), al definir la conciliación como el “Procedimiento voluntario por el cual

que en el citado artículo 873-K se imponga al juzgador la obligación de privilegiar la aplicación de este MASC para reconocer sus amplias atribuciones en su ejercicio.

Cabe mencionar que la facultad propositiva del juez en el ámbito de la conciliación laboral ha sido regulada en distintas legislaciones procesales de países de Latinoamérica que México ha utilizado como referentes para el diseño y operatividad del nuevo sistema de justicia laboral. Ejemplos de ello lo son el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Colombia, que señala que en la audiencia obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, si concurren las partes, con o sin apoderados, el juez los invitará para que en su presencia y bajo su vigilancia concilien sus diferencias, si fueren susceptibles de solución por este medio, y si no lo hicieren, “deberá proponer las fórmulas que estime justas sin que ello signifique prejuizamiento y sin que las manifestaciones de las partes impliquen confesión”, así como el artículo 453 de la Ley número 20087 por la que se sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo de Chile, el cual establece que, en la audiencia preparatoria, terminada la etapa de discusión, “el juez llamará a las partes a conciliación, a cuyo objeto deberá proponerles las bases para un posible acuerdo, sin que las opiniones que emita al efecto sean causal de inhabilitación”.

Asimismo, en la práctica destacan los notables beneficios que se han obtenido de la conciliación que realizan los secretarios instructores de los tribunales laborales, lo cual se debe a su acercamiento con las partes (principalmente durante el trámite de la etapa escrita), así como la libertad que tienen de advertir a éstas los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles, sin comprometer el criterio que el juzgador eventualmente pudiera asumir en sentencia.

las partes involucradas en una controversia o conflicto acuerdan resolver en forma parcial o total, de manera pacífica, o prevenir uno futuro, con la asistencia y *participación activa* de una persona facilitadora...”. (Énfasis añadido).

A propósito de lo anterior, desde hace más de una década en España se adoptó un modelo procesal laboral similar al de nuestro país, en el que un secretario judicial auxilia al juez en el trámite del procedimiento laboral y tiene a su cargo la celebración del acto de conciliación, para lo cual cuenta con amplias facultades. Al respecto, el artículo 84 de la Ley 36/2011, del 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social de España, establece que en la celebración del acto de conciliación “[e]l secretario judicial intentará la conciliación, llevando a cabo la labor mediadora que le es propia, y advertirá a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles”, incluso, en el citado precepto se reconoce la facultad de este servidor público de aprobar los acuerdos que celebren las partes, con los mismos efectos que produce su aprobación por el juez.

Ahora, en sede judicial es importante distinguir la conciliación formal de aquella de carácter sustantivo: mientras que la primera se limita a la formulación de propuestas meramente cuantitativas, la segunda va más allá, al basarse en el análisis preliminar de los elementos objetivos con los que el juzgador cuente hasta ese momento. En la práctica, es frecuente el empleo de ambos tipos de conciliación. En relación con la de carácter formal, en algunas ocasiones la propuesta del juzgador consiste en obtener la media aritmética de las cantidades ofertadas por las partes, mediante la suma de ambas y la división del total entre dos; en otros casos, la propuesta consiste en dividir la diferencia existente entre ambos montos. Como se ve, en las conciliaciones formales las propuestas del juzgador no atienden a aspectos cualitativos, sino que se reducen a la realización de operaciones aritméticas con base en las cantidades ofertadas por las partes en el acto de la conciliación.

En cambio, el ejercicio de la conciliación sustantiva implica la proposición de fórmulas que sean conformes con las actuaciones y pruebas que, hasta ese momento, obran en el expediente. Las propuestas que el juzgador realiza con base en dicho análisis suelen ser más atractivas para las partes, ya que las orienta en cuanto a las probabilidades de que sus pretensiones sean acogidas

en sentencia, lo cual a su vez les permite entablar una negociación objetiva para poner fin a la controversia.⁵

Para una mayor ilustración, enseguida expondré un caso real de conciliación sustantiva que tuvo lugar en un asunto bajo mi cargo. Se trataba de un procedimiento ordinario laboral en el que la parte actora reclamaba de la empresa demandada el pago de la indemnización constitucional y de diversas prestaciones laborales, entre ellas, horas extras. En lo que aquí interesa, el actor se desempeñaba como comisionista y, conforme a los hechos narrados en su demanda, su salario se integraba por un sueldo base y comisiones cuyo promedio correspondiente al último año laborado era significativamente superior a aquél. Por otra parte, la demandada en su escrito de contestación reconoció la categoría y el monto del sueldo base referidos por el actor, pero negó el promedio anual que éste manifestó haber percibido por concepto de comisiones; sin embargo, sólo aportó como pruebas los recibos correspondientes al último mes laborado, de los cuales se desprendían comisiones notoriamente inferiores a las que había percibido en meses anteriores.

En audiencia preliminar, previamente a iniciar sus etapas, cedí el uso de la voz a las partes para que formularan propuestas de arreglo y para poner fin a la controversia. El actor solicitó a la demandada el pago de la cantidad de \$600,000.00, mientras que ésta sólo contraofertó el monto de \$200,000.00, esto es, ni siquiera la mitad de la cantidad referida por la contraria. Entonces, ante la considerable diferencia existente, pregunté al apoderado del actor con qué conceptos integró la cantidad solicitada y cuál era el monto del salario que había utilizado como base para cuantificarlos, a lo que respondió que dicho monto se componía, entre otras prestaciones, del tiempo extraordinario

⁵ Sobre el tema, el consejero de la Judicatura Federal Sergio Javier Molina Martínez establece la pertinencia de que se diseñe un *software* que ayude a los jueces laborales a realizar ejercicios de simulación virtual para predecir, con base en datos obtenidos de casos análogos, el resultado favorable o desfavorable de las pretensiones sobre las que exista controversia, incluso las probabilidades de los distintos modos de terminación de los juicios y su duración, lo anterior a fin de propiciar un convenio entre las partes lo más apegado a las estadísticas que puede arrojar una herramienta digital. Molina Martínez, Sergio Javier, *El nuevo sistema de justicia laboral en México*, México, Porrúa, 2021, pp. 179-180.

laborado y que el salario considerado fue el mismo que refirió en su demanda, integrado por el sueldo base y el promedio de las comisiones percibidas en el último año laborado. Por otro lado, realicé al apoderado de la demandada la misma pregunta, quien respondió que su propuesta contemplaba el pago de indemnizaciones y prestaciones legales devengadas en el último año laborado, sin incluir las horas extras reclamadas, y que utilizó para su cálculo el sueldo base más el promedio de las comisiones percibidas en el último mes laborado.

Dicho lo anterior, en un ejercicio de conciliación sustantiva hice del conocimiento del apoderado del actor que, en relación con el pago de tiempo extraordinario, existía la tesis aislada II.1o.T.14 L (10a.) emitida por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, de rubro TIEMPO EXTRAORDINARIO. NO PROCEDE CUANDO EL SALARIO SE INTEGRA POR UN SUELDO BASE Y COMISIONES Y LA PROPORCIÓN DE ÉSTAS ES MAYOR,⁶ y que dicho Tribunal Colegiado ejercía jurisdicción en el circuito al cual pertenecía el Tribunal Laboral Federal de mi adscripción, por lo que sus criterios, incluso aquellos que no constituyeran jurisprudencia, orientaban las decisiones que tomaba en el trámite y resolución de asuntos bajo mi cargo. Acto seguido, en relación con el salario utilizado por el apoderado de la demandada para cuantificar las prestaciones de su contraoferta, le recordé que conforme al artículo 289 de la LFT, para determinar el monto del salario diario de los comisionistas se debe tomar como base “el promedio que resulte de los salarios del último año”, y no sólo los percibidos en el último mes laborado; asimismo, que conforme al artículo 784, fracción XII, del citado ordenamiento, corresponde a la patronal la carga de la prueba cuando exista controversia sobre el monto del salario del trabajador, so pena que de no agotarla opere la presunción legal de que son ciertos los hechos afirmados por éste.

En ese sentido, mi intervención se limitó a comunicar a las partes la existencia de normas y un criterio de Tribunal Colegiado de Circuito que guardaban

⁶ Tesis: II.1o.T.14 L (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro XXIV, Tomo 3, página 2696, septiembre de 2013, registro digital 2004611.

relación con los elementos que éstas tomaron en consideración para formular sus propuestas, sin que en momento alguno anticipara un pronunciamiento en sentencia sobre sus pretensiones. El resultado de esa interacción con las partes fue la conciliación del asunto, comprometiéndose la demandada a cubrir al actor la cantidad aproximada de \$300,000.00, esto es, la mitad de lo que inicialmente había solicitado éste. Sin duda, ello difícilmente se hubiera logrado mediante el ejercicio de una conciliación meramente formal.

Cabe mencionar que la técnica que apliqué en el ejemplo ilustrado constituye uno de los métodos reconocidos por la doctrina procesal para el ejercicio de la actividad conciliatoria, tal como lo refiere el consejero de la Judicatura Federal Sergio Javier Molina Martínez en su obra *El nuevo sistema de justicia laboral en México*, al citar distintas herramientas sugeridas por Hernán Molina Gana para el desarrollo de la conciliación intrajudicial, entre ellas:

[h]acer saber a las partes las resoluciones que han existido en casos análogos, o bien, los fallos jurisprudenciales actuales, que probablemente harían inclinar la balanza hacia alguna de las partes. Implican auxiliarse de un sistema de lenguaje inteligente con modelo de predicción, al igual que una hoja de cálculo y un cuaderno de trabajo para que el juzgador tenga idea clara de las proposiciones de arreglo que exponga a las partes, inclusive antes de cada audiencia preliminar.⁷

Ahora, la conveniencia o no de que el juez intervenga en la conciliación constituye un tema explorado y que ha dado lugar a posiciones doctrinales encontradas. Al respecto, Juan Carlos García Quiñones, en su obra *La conciliación judicial en el proceso laboral*, señala que quienes favorecen la no intervención del juez en la conciliación sostienen los siguientes argumentos: 1) se evita que el juez prejuzgue la controversia y anticipe de modo evidente su eventual decisión futura; 2) se sustrae la posibilidad de que el juez, una vez

⁷ Molina Gana, Hernán, *La conciliación como medio de solución en los conflictos jurídicos*, Santiago, Ediciones Parlamento Ltda., s/f, p. 178, citado por Molina Martínez, Sergio Javier, *op. cit.*, p. 28.

fracasado el intento de conciliación por una hipotética posición intransigente de todas o alguna de las partes en litigio, utilice el proceso subsiguiente para castigarlas o a aquella que se ha mostrado más reacia al acuerdo conciliatorio y 3) se elimina la sospecha de que la posición activa del juez que interviene en conciliación en aras de lograr la avenencia tenga su fundamento más en dejar de dar respuesta cumplida al litigio mediante una sentencia judicial que en consensuar una situación justa y adecuada para las partes. En relación con estos argumentos, el autor señala que “más que razones propiamente jurídicas, son celos y desconfianza hacia los propios Jueces genéricamente considerados los que subyacen en el trasfondo de las críticas que se aducen para negar la conveniencia de la identidad del juzgador que interviene en la conciliación y en el juicio que le suceda”.

Por otra parte, el autor señala que quienes favorecen la intervención del juez en la conciliación sostienen que, con ello, éste se sitúa en mejores condiciones de evaluar una correcta solución del litigio, que tendrá su reflejo en la sentencia, por haber tenido la oportunidad de escuchar ya desde un primer momento las manifestaciones vertidas por las partes en un contexto más espontáneo respecto de aquéllas que se aleguen una vez comenzado el proceso judicial propiamente dicho.⁸

En mi opinión, la conciliación sustantiva genera una mayor satisfacción para las partes y la sociedad en general, pues con su aplicación se definen los derechos de los trabajadores y patrones con una mayor aproximación a la verdad real que aquella que ofrece la conciliación formal. Es importante destacar que, en caso de que el juzgador decida emplear la conciliación sustantiva, debe conducirse con prudencia y dejar en claro que las manifestaciones que vierta no implican un prejuzgamiento sobre el fondo del asunto, sino únicamente tienen como objeto la formulación de propuestas basadas en los elementos objetivos que, en ese momento, se desprenden de autos, ello a fin de evitar

⁸ García Quiñones Juan Carlos, *La conciliación judicial en el proceso laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2007, pp. 88-90.

que las partes se sientan presionadas para llegar a un arreglo.⁹ Al respecto, el consejero de la Judicatura Federal Sergio Javier Molina Martínez en su obra *Cambio social y justicia laboral en México* señala como principal reto del juez laboral en el ejercicio de la conciliación la necesidad de “tener cautela en no rebasar la línea delgada que separa el activismo judicial para lograr la comunicación con las partes, y la imparcialidad que debe mantener todo impartidor de justicia”.¹⁰

Sin embargo, en la práctica, la potestad conciliadora de los jueces laborales en no pocas ocasiones se ha visto inhibida ante la percepción que el foro pudiera tener respecto a la formulación de propuestas de arreglo basadas en el análisis preliminar de elementos objetivos. Lo anterior, en parte se debe a la posición conservadora que caracteriza al juez mexicano ante la relativamente incipiente implementación de los sistemas de justicia oral, en comparación con distintos países latinoamericanos y de otras latitudes que por décadas han estado operándolos y han generado vasta doctrina procesal sobre los límites y alcances de la actuación del juez proactivo en el ámbito de la conciliación.

Otro aspecto que en la práctica inhibe la potestad conciliadora de los jueces laborales estriba en la posibilidad de que, al realizar una conciliación sustantiva, se actualice una causa de impedimento que los haga excusables o recusables. Al respecto, el artículo 707 Bis de la LFT establece los supuestos de impedimentos de jueces y secretarios instructores para conocer de determinado asunto, entre ellos, el señalado en la fracción XVI, relativo a “[c]uando haya externado su opinión públicamente antes del fallo”; además, la última fracción (XVII) señala como causa “cualquier otro impedimento legal”, lo cual significa que las hipótesis ahí previstas son enunciativas, dando lugar a la discrecionalidad judicial para determinar cuándo se actualiza un impedimento en el procedimiento laboral.

⁹ Esto guarda relación con el principio de voluntariedad, conforme al cual las autoridades conciliadoras y juzgadores deben velar por que en los procedimientos respectivos existan las condiciones necesarias para que las partes puedan optar libremente por la autocomposición o la heterocomposición.

¹⁰ Molina Martínez, Sergio Javier, *Cambio social y justicia laboral en México*, México, Porrúa, 2023, p. 117.

Esto evidentemente detiene al juzgador de formular propuestas de conciliación sustantiva, pues lo coloca en una situación de incertidumbre sobre su obligación de excusarse y, a su vez, origina la posibilidad de que sea recusado por alguna de las partes y que el tribunal superior califique el impedimento de legal sobre la base de que el juez ha prejuzgado sobre el fondo del asunto y, por ende, ha perdido la objetividad que debe caracterizar su actuación en términos de los artículos 17 y 123, apartado A, fracción XX, primer párrafo, de la CPEUM y 604 de la LFT. Precisamente con motivo de esta circunstancia, en el ya citado artículo 453 de la Ley número 20087, por la que se sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo (Chile), se establece que las opiniones que emita el juez en el acto de la conciliación no serán “causal de inhabilitación”, con lo que se otorga certidumbre a las partes y al propio juzgador sobre inexistencia de consecuencias procesales derivadas de este ejercicio.

En ese sentido, en otros países la conciliación sustantiva constituye una práctica cotidiana empleada por sus jueces laborales y aceptada por su foro,¹¹ por los innegables beneficios que se obtienen en la solución de controversias; sin embargo, en nuestro país apenas se comienza a ejercer, por lo que durante esta transición seguramente será un tema que genere polémica, e incluso oposición por parte de abogados postulantes reticentes al cambio de paradigma del derecho procesal laboral.

E. Los mecanismos alternativos de solución de controversias en México

Ante la necesidad de brindar una tutela jurídica efectiva a las víctimas y, a su vez, disminuir las altas cargas de trabajo de los órganos jurisdiccionales, mediante el decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 18 de

¹¹ En la plataforma YouTube en la liga <https://www.youtube.com/watch?v=vNjRrsXS5zI&t=458s> se encuentra cargado un interesante video sobre una audiencia preparatoria de un juicio laboral en Chile, en el que la jueza emplea técnicas de conciliación sustantiva y finalmente logra que las partes celebren un convenio.

junio de 2008 se adicionó un tercer párrafo al artículo 17 de la CPEUM para establecer la obligación del legislador de regular el empleo de los MASC, con énfasis en la materia penal, a fin de optimizar la justicia restaurativa.

En la exposición de motivos de la citada reforma constitucional se estableció que los MASC

son una garantía de la población para el acceso a una justicia pronta y expedita [...] permitirán, en primer lugar, cambiar al paradigma de la justicia restaurativa, propiciarán una participación más activa de la población para encontrar otras formas de relacionarse entre sí, donde se privilegie la responsabilidad personal, el respeto al otro y la utilización de la negociación y la comunicación para el desarrollo colectivo.

De esta manera, se elevó a rango constitucional el derecho humano de acceso a los MASC, como vía paralela a la tutela jurisdiccional.¹² Cabe mencionar que, antes de la publicación de dicha reforma constitucional, los MASC ya se encontraban regulados en algunas entidades federativas, cuyas legislaciones sirvieron como referentes en el cambio de paradigma de la justicia restaurativa.

Posteriormente, mediante el decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 2017, se reformó la fracción XXI, inciso C, del artículo 73 de la CPEUM y se adicionó a éste la fracción XXIX-A para establecer como facultad del Congreso de la Unión la expedición de la legislación única en materia procedimental penal, de MASC en materia penal, de ejecución de penas y de justicia penal para adolescentes y, en relación con las demás materias, la expedición de la ley general que establezca los principios y bases en materia de MASC. Asimismo, en su artículo segundo transitorio se otorgó al Congreso de la Unión el plazo límite de 180 días para la expedición de los citados ordenamientos.

¹² Tesis: III.2o.C.6 K (10a.), ACCESO A LOS MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS, COMO DERECHO HUMANO. GOZA DE LA MISMA DIGNIDAD QUE EL ACCESO A LA JURISDICCIÓN DEL ESTADO. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro XXV, Tomo 3, octubre de 2013, página 1723, registro digital: 2004630.

En relación con las materias distintas a la penal, fue hasta el 26 de enero de 2024 cuando, en cumplimiento a dicho mandato constitucional, se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el decreto por el que se expidió la Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias (LGMASC), cuyo artículo 1 señala como objeto el establecimiento de “las bases, principios generales y distribución de competencias en materia de mecanismos alternativos de solución de controversias, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 17 y 73 fracción XXIX-A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.

Con la citada legislación, se busca la aplicación de los MASC previstos en la misma de manera enunciativa (entre ellos, la negociación, la negociación colaborativa, la mediación, la conciliación y el arbitraje) por conducto de personas facilitadoras en los ámbitos público y privado, así como personas abogadas colaborativas, certificadas para dichos efectos por los poderes judiciales federal y de las entidades federativas (artículos 2 y 4).

En el ámbito público y distinto a la justicia administrativa, se prevé la creación de los Centros Públicos de MASC, como órganos de los poderes judiciales federal y de las entidades federativas, que estarán facultados para el ejercicio de los MASC, de conformidad con lo dispuesto en la citada ley general y demás que resulten aplicables en sus respectivos ámbitos de competencia (artículo 5, fracción II).

Así, cualquier persona podrá solicitar la atención y acceso al trámite de los MASC de manera verbal, escrita o en línea ante dichos centros, y en el caso de que la solicitud emane de un procedimiento jurisdiccional ordinario o extraordinario, local o federal, se establece la obligación de éstos de informar a las partes de la suspensión de los plazos procesales que involucra, de conformidad con la legislación adjetiva aplicable, y, además, dar aviso a la autoridad jurisdiccional de que se trate dentro de los tres días hábiles siguientes, con el propósito de que se acuerde dicha suspensión. Asimismo, se prevé que en caso de darse por concluido el procedimiento del mecanismo, la persona facilitadora estará obligada a informarlo a la autoridad jurisdiccional

al día hábil siguiente, a efecto de que ésta emita la resolución que conforme a derecho corresponda (artículos 61, 65 y 67).

En relación con los plazos para que, en los ámbitos federal y locales, se realicen las actualizaciones normativas para la constitución de los nuevos órganos que aplicarán la LGMASC, en los artículos transitorios del citado decreto se concede al Congreso general y las legislaturas de las entidades federativas un plazo máximo de un año para tal efecto; asimismo, se concede al Poder Judicial de la Federación un plazo máximo de 180 días naturales para la expedición de las disposiciones aplicables para el cumplimiento del decreto, entre ellas, las relacionadas con la creación del Centro Público de MASC correspondiente al fuero federal.

De lo anterior surge la siguiente interrogante: si en la CPEUM y la LFT ya se encuentra regulada la fase prejudicial conciliatoria que los trabajadores y patrones deben agotar ante los Centros de Conciliación antes de acudir a los tribunales, ¿será aplicable la LGMASC a la materia laboral? La respuesta a esta interrogante dependerá de los términos en que las autoridades legislativas y jurisdiccionales (mediante la emisión de acuerdos generales) realicen las actualizaciones normativas y reglamenten la operación de los Centros Públicos de MASC, pues en la fracción XXIX-A del artículo 73 de la CPEUM y la LGMASC sólo se excluye la materia penal; además, la citada ley general amplía la aplicación de los MASC a la fase judicial, por lo que brinda una mayor tutela jurídica que la conciliación prejudicial actualmente regulada en la materia laboral. En ese sentido, considero que estamos ante una valiosa oportunidad para complementar la función conciliatoria que actualmente realizan los Centros de Conciliación y Tribunales Laborales, con la aplicación de los MASC por personas facilitadoras certificadas, como una nueva alternativa para la solución de conflictos de trabajo en sede judicial.

Como dato interesante, se tiene que en el ámbito local el Poder Judicial de Michoacán fue el primero del país en incluir en la plantilla de personal de los juzgados laborales a personas conciliadoras que puedan intervenir en

todas las etapas del procedimiento jurisdiccional, incluyendo la ejecución de sentencia. Con motivo de los resultados positivos que se han obtenido, dicho esquema se ha utilizado como referente en otras entidades federativas que también han decidido apostar al ejercicio de la conciliación laboral en sede judicial, mediante la intervención de facilitadores adscritos a los órganos jurisdiccionales.

Sin demérito de los palpables beneficios que se obtienen del ejercicio de la conciliación por el propio juez que conoce del asunto, advierto que la intervención de facilitadores en sede judicial —ya sea del ámbito público o privado— generaría un ambiente propicio para que las partes celebren un convenio, por los siguientes motivos:

- 1) En atención al principio de confidencialidad, las pláticas entre las partes y el facilitador se tendrían que realizar fuera de la sala de audiencias, en privado, y los elementos aportados en ellas no podrían constituir prueba o indicio en el procedimiento judicial, por lo que pudieran llegar a mostrar una mayor apertura con dicho facilitador que aquella que tienen con el juez.
- 2) Con la intervención de un facilitador en juicio se evita colocar al juez en una situación de impedimento que comprometa su objetividad, pues cuando advierta la posibilidad de que en determinado asunto las partes pudieran llegar a un arreglo mediante el empleo de técnicas de conciliación sustantiva, sin menoscabo del ejercicio de sus funciones conciliatorias, también estaría en condiciones de proponer la designación de un facilitador que formule propuestas de avenimiento, sin más limitación que los principios y reglas que rigen su actuar.

Por otro lado, a propósito de la suspensión de los plazos procesales a que alude la citada ley general, en el artículo 83, punto 1, de la Ley 36/2011, del 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (legislación laboral española), se prevé lo siguiente:

Artículo 83. Suspensión de los actos de conciliación y juicio.

1. Sólo a petición de ambas partes o por motivos justificados, acreditados ante el secretario judicial, podrá éste suspender, por una sola vez, los actos de conciliación y juicio, señalándose nuevamente dentro de los diez días siguientes a la fecha de la suspensión. Excepcionalmente y por circunstancias trascendentes adecuadamente probadas, podrá acordarse una segunda suspensión [...]. (Énfasis añadido).

La suspensión temporal del procedimiento me parece oportuna en aquellos casos en los que ambas partes lo solicitan para entablar pláticas conciliatorias, pues de continuar su trámite, aun en contra de sus voluntades, pudiera frustrar cualquier expectativa de arreglo, ante la posibilidad de que las determinaciones que a la postre se emitan en el proceso influyan en la percepción que las propias partes tengan sobre las probabilidades de que se acojan sus pretensiones en la sentencia.

Sobre este tema, previamente a la publicación de la LGMASC, en diverso artículo de mi autoría propuse que se reformara la LFT para que, en los conflictos individuales de trabajo, el juez laboral, en cualquier etapa del procedimiento, tuviera la facultad de suspenderlo por un plazo máximo de diez días, por una sola vez, y solicitara al Centro de Conciliación competente la designación de un conciliador a fin de que coadyudara en el avenimiento de las partes, siempre y cuando éstas expresaran su interés en realizar dicho llamamiento.¹³

En suma, mediante el adecuado ejercicio de la conciliación intrajudicial por jueces proactivos y, en el futuro, posiblemente también por facilitadores en términos de la LGMASC, auguro el incremento del porcentaje de asuntos que, en la fase judicial, concluyan a través de las vías autocompositivas de

¹³ Gutiérrez León, Germán, “La conciliación intrajudicial en el nuevo sistema de justicia laboral en México”, *Justicia Ciudadana*, Hermosillo, Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, n° 5, abril-julio 2023, pp. 20-26. Disponible en: «http://www.tjasonora.gob.mx/docs/revista_5ta_edicion_2023.pdf». [Consultado el 27 de enero de 2024].

manera pronta y satisfactoria para los justiciables, en aras de optimizar su derecho a una tutela jurídica efectiva.

F. Bibliografía

- García Quiñones, Juan Carlos, *La conciliación judicial en el Proceso Laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2007.
- Gutiérrez León, Germán, “La conciliación intrajudicial en el nuevo sistema de justicia laboral en México”, *Justicia Ciudadana*, Hermosillo, Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, núm. 5, abril-julio 2023, pp. 20-26. Disponible en: «http://www.tjasonora.gob.mx/docs/revista_5ta_edicion_2023.pdf». [Consultado el 27 de enero de 2024].
- Molina Martínez, Sergio Javier, *El nuevo Sistema de Justicia Laboral en México*, México, Porrúa, 2021.
- Molina Martínez, Sergio Javier, *Cambio social y justicia laboral en México*, México, Porrúa, 2023.

Ordenamientos legales

- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (Colombia). Disponible en: «<https://semrex.co/wp-content/uploads/2018/10/CPT.pdf>».
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>».
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (España). Disponible en: «<https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-15936-consolidado.pdf>».
- Ley número 20087 por la que se sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo (Chile). Disponible en: «<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=245804>».
- Ley Federal del Trabajo. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>».
- Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LG-MASC.pdf>».

Tesis y sentencias del Poder Judicial de la Federación

Tesis: III.2o.C.6 K (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro XXV, octubre de 2013, Tomo 3, página 1723, registro digital: 2004630.

Tesis: II.1o.T.14 L (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro XXIV, septiembre de 2013, Tomo 3, página 2696, registro digital: 2004611.

La desconexión en el teletrabajo: ¿un derecho sin contenido?

Karime Pérez Guzmán*

* Juez de Distrito especializada en Materia del Trabajo, adscrita al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos con sede en Ciudad de México.

SUMARIO: A. Introducción; B. Teletrabajo y pandemia; C. La reforma legal; D. Elementos del teletrabajo; E. La desconexión; I. ¿Es realmente posible desconectarse?; F. Conclusiones; G. Bibliografía.

A. Introducción

Luego de la pandemia por covid-19, la generalización de la práctica del *home office*, así como la prolongación temporal de las medidas relacionadas con la emergencia sanitaria, hicieron necesario que en 2021 se regulara en la Ley Federal del Trabajo la figura del teletrabajo.

En ese contexto, este documento es un sencillo análisis del teletrabajo y de los elementos que lo integran. El objeto directo de este estudio es el contenido de uno de los elementos del teletrabajo, concretamente, la desconexión, a efecto de establecer si se trata de un derecho concreto y oponible al patrón y, por tanto, justiciable, ello a partir de determinar cuál es su contenido y su alcance.

Lo anterior considerando que, por una parte, el legislador federal omitió definirlo de manera expresa en la reforma del 11 de enero de 2021, y, por otra, se trata de una figura novedosa cuyo auge se ha incrementado de manera exponencial en los últimos años.

Las incógnitas que se tratarán de abordar y despejar para sustentar este trabajo de investigación y análisis son a) ¿qué es el teletrabajo?, b) ¿por qué es necesario regular el teletrabajo en México?, c) ¿cuáles son los elementos

que integran la figura del teletrabajo? y ¿qué es la desconexión y cuál es su contenido y alcance?

Con base en las respuestas a esas preguntas se sustenta la hipótesis siguiente: de acuerdo con el proceso legislativo del teletrabajo, ¿el contenido del derecho de desconexión se obtiene del contenido sistemático de la Ley Federal del Trabajo y se trata de una prerrogativa en favor del teletrabajador, que además es oponible al patrón y justiciable ante los tribunales?

B. Teletrabajo y pandemia

El 16 de marzo de 2020 se publicó el “Acuerdo número 02/03/20 por el que se suspendieron las clases en las escuelas de educación preescolar, primaria, secundaria, normal y demás para la formación de maestros de educación básica del Sistema Educativo Nacional, así como aquellas de los tipos medio superior y superior dependientes de la Secretaría de Educación Pública”,¹ en el que el Ejecutivo Federal dispuso la suspensión de actividades escolares, inicialmente en el periodo del 17 al 23 de abril de ese año, pero que finalmente se prolongó, con breves intermitencias, hasta marzo de 2022. A partir de ese momento, no sólo las actividades escolares, sino muchas otras, sobre todo relacionadas con el servicio público (incluidos los servicios de impartición de justicia), se realizaron a través del trabajo en casa. Este fenómeno no fue privativo de México, pues al ser una consecuencia de la pandemia por el contagio del virus SARS-CoV-2, causante de la enfermedad covid-19, se trató de una situación generalizada en todo el mundo.

En efecto, una nota técnica realizada por Roxana Maurizio en julio de 2021² para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) expuso datos duros, los

¹ Diario Oficial de la Federación. Disponible en: «https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5589479&fecha=16/03/2020». [Consultado el 16 de marzo de 2020].

² Maurizio, Roxana, “Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina, OIT”, 2021. Disponible en: «https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_811301/lang-es/index.htm». [Consultado el 30 de abril de 2020].

cuales revelaron que en 2019 la práctica del teletrabajo en América Latina y el Caribe era menor a 3%, y se reservaba a cuestiones muy especializadas en áreas de tecnologías de la información y telecomunicaciones. Durante el primer trimestre de 2020, ese porcentaje se incrementó porque entre 20% y 30% de trabajadores asalariados se incorporaron a la modalidad de *home office*. Por supuesto, estos porcentajes se refieren a empleos formales ocupados por personas de los niveles educativos más altos.³ Para el segundo y tercer trimestre de ese mismo año (2020), entre 40 y 46% de trabajadores, mayormente con ocupaciones profesionales y gerenciales, se sumaron al trabajo a distancia, y ya para 2021 la probabilidad de que algún trabajador se incorporara a esta modalidad se estimó hasta de 80%; sobre todo entre personas jóvenes (entre 25 y 44 años de edad).⁴

Ante este panorama, organizaciones como OIT, UNICEF y ONU Mujeres emitieron conjuntamente lo que denominaron *Políticas que favorecen a las familias y otras buenas prácticas laborales en el contexto del Covid-19: principales medidas que los empleadores pueden poner en práctica*.⁵ En este documento se presentó una serie de medidas y consejos calificados por la OIT como “buenas prácticas” de los Estados parte y de los empleadores en medio de una situación económica complicada, en la que muchas pequeñas y medianas empresas luchaban por subsistir.

El documento planteó como propósitos los siguientes:

- 1) Monitorear estrechamente y seguir las recomendaciones de las autoridades nacionales y locales.
- 2) Evaluar si las políticas actuales del lugar de trabajo ofrecen apoyo suficiente a los trabajadores y sus familias.

³ *Idem*.

⁴ *Idem*.

⁵ Organización Internacional del Trabajo, “Políticas que favorecen a las familias y otras buenas prácticas laborales en el contexto del Covid-19: principales medidas que los empleadores pueden poner en práctica”, 2020. Disponible en: «https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_745987.pdf». [Consultado el 30 de abril de 2020].

- 3) Aplicar buenas prácticas al implementar políticas existentes o nuevas.
- 4) Proteger el lugar de trabajo contra la discriminación y el estigma social.

Para alcanzar estos fines, la Organización Internacional del Trabajo diseñó distintas medidas que comprendían 7 líneas de acción, a saber:

- 1) Implementar acuerdos de trabajo flexible.
- 2) Apoyar a los padres que trabajan con opciones seguras y apropiadas para el cuidado de los menores en el contexto del covid-19.
- 3) Prevenir y abordar los riesgos del lugar de trabajo fortaleciendo las medidas sanitarias y de seguridad ocupacional.
- 4) Prestar orientación y capacitación sobre las medidas de salud y seguridad ocupacional y prácticas de higiene.
- 5) Alentar a los trabajadores a que busquen atención médica apropiada si se presenta fiebre, tos y dificultad al respirar.
- 6) Apoyar a los trabajadores que afrontan el estrés y su seguridad personal durante el brote del covid-19.
- 7) Apoyar medidas de protección social del gobierno.

Estas medidas fueron propuestas cuando todavía no se contaba con una vacuna en contra del covid-19 que contribuyera a reducir los efectos de la pandemia; de ahí que su implementación en México fue muy reducida.

Así es como, sin desconocer su carácter protector de la clase trabajadora y de sus familias —no sólo en el ámbito de los derechos laborales, sino de la salud y, en general, de la dignidad humana—, no fue fácil acatar esas me-

didadas en la vida real, sobre todo en sociedades como la mexicana, en la que los trabajos informal y eventual han alcanzado porcentajes que rebasan la mitad de la fuerza laboral nacional; la precariedad a la que se enfrentan ese tipo de trabajadores y sus familias es lamentable.

Como referencia de la anterior afirmación, debe tenerse en cuenta que el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) publicó que 2021 cerró con un balance de 56.5% de trabajadores informales, lo que implica un incremento de 0.8% en relación con el año anterior.⁶ De este modo, fue limitado el número de trabajadores que durante los dos primeros años de la pandemia recibió su salario completo y el apoyo necesario por parte de su centro de trabajo tanto en lo relacionado con el cuidado de sus hijos menores de edad, como en lo relativo a la protección de su salud y la prevención de riesgos de trabajo, pues más de la mitad de la fuerza laboral mexicana no contó con esos beneficios.

Además de la informalidad, debe tomarse en cuenta que la mayor parte de empleos formales en México los proporcionan las pequeñas y medianas empresas; tan es así que, de acuerdo con datos publicados por el INEGI, de los 4.9 millones de establecimientos del sector privado y paraestatal registrados en los Censos Económicos 2019, 99.8% pertenece al conjunto de establecimientos micro, pequeños y medianos.⁷

La mayoría de estos negocios y empresas no tenían los recursos para cubrir los costos de las referidas medidas, pues generalmente van al día y, al dejar de prestar sus servicios o vender sus productos, muchas desaparecieron o luchaban por sobrevivir. Es así que el trabajo a distancia o teletrabajo no estaba al alcance de todos los trabajadores.

⁶ Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). Disponible en: «<https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825099060>». [Consultado el 30 de abril de 2020].

⁷ *Idem*.

C. La reforma legal

La figura del teletrabajo no se encuentra mencionada expresamente en el artículo 123 constitucional. Por su parte, la Ley Federal del Trabajo de 1970 contemplaba únicamente el esquema del trabajo a domicilio, el cual estuvo además infinitamente cuestionado por cuánto se trataba de una auténtica relación de trabajo con una real dependencia personal,⁸ pues doctrinariamente se establecieron las condiciones que deberían concurrir en el trabajo a domicilio y, finalmente, se aceptó la existencia de la subordinación como parte de una auténtica relación laboral.

Con el surgimiento de las tecnologías de la información y su utilización como medio de trabajo remoto, surgió la necesidad de establecer el tipo de trabajo que era éste; de tal manera que se le empezó a ubicar como una especie de trabajo a domicilio.⁹

La necesidad de regular el teletrabajo en México no es una novedad derivada directamente de la pandemia por covid-19; ya el presidente Felipe Calderón había hecho llegar a la Cámara de Diputados una iniciativa preferente para atender dicha necesidad mediante una reforma a la Ley Federal del Trabajo¹⁰. En ese documento se destaca lo siguiente:

21. Reconocer el teletrabajo, es decir, aquel que se realiza a distancia, utilizando tecnologías de la información y la comunicación, como una de las formas de trabajo a domicilio. Con esta modalidad se favorece la posibilidad ocupacional de las personas, pues les permite compaginar las actividades laborales con sus respectivas responsabilidades familiares. Desde luego, en la realización de este tipo de actividades cuentan con la protección de las normas del trabajo y de seguridad social.

⁸ De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo*, 25ª ed., tomo II, México, Porrúa, 2017, p. 453.

⁹ Lacavex Berumen, María Aurora de la Concepción, “¿Es el teletrabajo trabajo a domicilio? Una revisión hispanoamericana”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, núm. 9, julio-diciembre de 2009, pp. 89-118.

¹⁰ García Flores, Jacinto, *El teletrabajo en México*, Editorial ISEF, México, 2015, p. 51.

Así, el 30 de noviembre de 2012 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, entre ellos, el artículo 311, en cuyo segundo párrafo se precisó que “será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando las tecnologías de la información y la comunicación”.¹¹

Esa fue la primera inclusión del trabajo remoto en la legislación laboral, y no fue hasta después de la crisis generada en el contexto de la pandemia por covid-19 que se retomó el tema. La iniciativa legislativa encaminada a reformar y adicionar la Ley Federal del Trabajo en el tema de teletrabajo se ha analizado desde 2017 por la Cámara Diputados, y en octubre de 2018 se presentó ante el pleno de la Cámara de Senadores la Iniciativa con Proyecto de Decreto para Reformar el Artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo.¹²

El 11 de abril de 2019, las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos del Senado de la República emitió el dictamen en el que aprobó el proyecto de decreto y lo turnó al Pleno de ese órgano legislativo.¹³ En sesión del 19 de junio de 2019, la Cámara de Senadores aprobó el proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo.¹⁴

Finalmente, el 11 de enero de 2021 se publicó la reforma en el *Diario Oficial de la Federación*, cuya vigencia inició al día siguiente.

¹¹ Diario Oficial de la Federación. Disponible en: «http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012». [Consultado el 30 de abril de 2020].

¹² Centro de Innovación para el Acceso a la Justicia A. C., “El teletrabajo u home office y su regulación en la Ley Federal del Trabajo”, 2021. Disponible en: «<https://ciaj-ac.org/component/content/article/33-blog/innovacion/78-el-teletrabajo-u-home-office-y-su-regulacion-en-la-ley-federal-del-trabajo?Itemid=606>». [Consultado el 30 de abril de 2020].

¹³ Senado de la República. Disponible en: «<https://www.senado.gob.mx/65/>». [Consultado e 30 de abril de 2020]. «https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/1/2019-06191/assets/documentos/Dictamen_Teletrabajo.pdf». [Consultado el 30 de abril de 2020].

¹⁴ *Idem*.

D. Elementos del teletrabajo

De acuerdo con el contenido del adicionado capítulo XII-Bis de la Ley Federal del Trabajo, los elementos del teletrabajo son los siguientes:

1. Se realiza en lugares distintos al establecimiento del patrón, normalmente desde la casa del trabajador, aunque también puede realizarse desde cualquier otro sitio elegido por el operario.
2. Se actualiza cuando el trabajador realiza más de 40% de la jornada laboral desde casa. Eso significa que si el trabajador labora desde su domicilio de vez en cuando, o de manera ocasional, no se puede considerar como teletrabajo.
3. Utiliza primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, tales como programas de cómputo, redes de telefonía, entre otras. De acuerdo con el artículo 330-A de la Ley Federal del Trabajo, dichas tecnologías se tratan del conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.
4. Debe establecerse por escrito. De acuerdo con el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo deben plasmarse siempre por escrito, pero enfocándose en el teletrabajo. El contrato contendrá, además, nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes; naturaleza y características del trabajo; monto del salario, fecha y lugar o forma de pago; el equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora en la modalidad de teletrabajo; la descripción y monto que el patrón

pagará a la persona trabajadora en la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo; los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales, y las demás estipulaciones que convengan las partes.

5. Debe respetar los derechos individuales y colectivos del teletrabajador. Es decir, el patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que se aplican a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa.

Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

Aunado a ello, la modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada una de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad. Los patrones que no cuenten con este tipo de contrato deberán incluir el teletrabajo en su reglamento de trabajo y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores en esta modalidad. De igual modo, deben facilitarse a los operarios los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva.

Adicionalmente, en el contrato se deben establecer los mecanismos de contacto y supervisión, los cuales deben ser atendidos y utilizados por los trabajadores para la revisión de sus actividades.

6. Desconexión. El trabajador tiene derecho de disfrutar de su tiempo libre, por lo que al término de la jornada laboral es libre de dejar de atender los mecanismos de telecomunicación que utilice para realizar su trabajo.
7. El patrón debe asumir los costos derivados del trabajo, tales como el pago de servicios de telecomunicación y parte de la electricidad. A su vez, el trabajador debe informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad derivados del teletrabajo.
8. El patrón debe otorgar el equipo e insumos de trabajo. Es decir, las computadoras, equipos de telefonía, programas, aplicaciones y software deben ser proporcionados por el empleador.

También corresponde al patrón instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo, como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros. Al trabajador corresponde tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciba del patrón.

9. Subsisten las obligaciones de seguridad y salud. El patrón debe llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, esto en cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; también debe inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social. El trabajador, por su parte, tiene la obligación de obedecer y conducirse con apego

a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón.

En este aspecto, está pendiente la emisión de una Norma Oficial Mexicana por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la que se establezcan las condiciones especiales de seguridad y salud para las actividades de teletrabajo, y en la que se deben considerar los factores ergonómicos, psicosociales y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

10. Se debe capacitar a los teletrabajadores. El patrón debe establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.
11. Es voluntario. El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo deberá ser voluntario, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada. En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.
12. Se debe garantizar el derecho a la intimidad de los teletrabajadores. Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales. Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para

supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora en la modalidad de teletrabajo lo requiera. Corresponde al patrón el deber de implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, y éstos, a su vez, deben atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

Como se ve, son muchos los elementos que deben atenderse en una relación de trabajo a distancia; pero, tal como se expresó en la parte inicial de este texto, el objeto de este análisis se limita al derecho de desconexión del que goza el teletrabajador.

E. La desconexión

El legislador no define en la norma qué debe entenderse por desconexión, pero en el contexto de las reglas que regulan el teletrabajo se infiere que al término de la jornada laboral el trabajador puede apagar los dispositivos o desatender los sistemas que utiliza para la realización de su trabajo. Esto se refiere al derecho de un trabajador a desconectarse del trabajo y abstenerse de participar en comunicaciones electrónicas relacionadas con su empleo, como correos y mensajes electrónicos, llamadas u otras modalidades de comunicación durante horas no laborales.

I. ¿Es realmente posible desconectarse?

Todos los seres humanos, en el ámbito global, en mayor o menor medida están inmersos en las tecnologías de la telecomunicación y la información. Acudimos al internet para informarnos, trabajar, divertirnos, aprender, comunicarnos y hasta para relacionarnos. Cada día es mayor la cantidad de servicios y de bienes que se contratan, se reciben y se evalúan a través de las redes de la telecomunicación. Las nuevas generaciones viven pendientes

de las redes sociales y las usan como uno de los medios más frecuentes de “convivencia” e interrelación con sus pares. Esto hace que la mayoría de los teletrabajadores se mantenga atento a su teléfono celular, a su correo electrónico o a sus redes sociales. Es decir, no existe una desconexión digital, aun cuando el horario laboral haya concluido.

En ese contexto, es necesario plantearnos las siguientes preguntas: si una vez concluidas la jornada de labores el trabajador solicita un servicio de comida o transporte a través de una aplicación móvil y advierte la llegada de un mensaje de su empleador en su bandeja de correo electrónico, ¿ese solo hecho podría considerarse violatorio del derecho de desconexión?, ¿si el trabajador no advierte la llegada de ese mensaje proveniente de su fuente de empleo existe tal violación?

Para responder esas preguntas, es necesario establecer el contenido del derecho de desconexión: ¿protege el derecho del trabajador a no atender cuestiones de trabajo durante sus horas de descanso? O, aun más, ¿protege el derecho a ni siquiera recibir comunicaciones laborales una vez concluida la jornada de trabajo?

De acuerdo con una nota técnica publicada por el INEGI basada en la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH), durante 2020 en México hubo 84.1 millones de usuarios de internet, que representan 72% de la población de 6 años o más, esto es, 1.9% más que en 2019. En ese mismo año, los usuarios de telefonía móvil fueron 88.2 millones, con un total de 126 millones de líneas activas en México. Según esta cifra, los usuarios de telefonía móvil representan 75.5% de la población de 6 o más años. La encuesta del INEGI también destaca que en 2020 hubo 44.4 millones de usuarios de computadoras; 38% del total de la población de 6 años o más.¹⁵

¹⁵ Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). “Comunicado de prensa núm. 352/21”, 22 de junio de 2021. Disponible en: «https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/ENDUTIH_2020.pdf». [Consultado el 1 de mayo de 2020].

De estos datos es posible advertir que un muy alto porcentaje de la población mexicana en general se sirve de la tecnología a distancia en el desarrollo de sus actividades diarias. Esta vinculación es mayor en las personas que teletrabajan, quienes necesariamente realizan sus actividades productivas sirviéndose de las tecnologías de la información y la telecomunicación. En ese contexto, es razonable que ellos sean quienes pasan más tiempo conectados a sus dispositivos digitales, dentro y fuera de sus horarios de trabajo.

Aunado a lo anterior, debe tenerse en cuenta que los controles de los horarios de trabajo no pueden llevarse de la misma manera cuando se trata de trabajo presencial y cuando se trata de teletrabajo; pues mientras en el primero de los casos basta con establecer mecanismos para que los trabajadores registren su entrada y su salida del local del empleador, en el segundo no es tan sencillo.

Tratándose de teletrabajadores, el control de los horarios laborales se relaciona directamente con las actividades encomendadas, sin embargo, existen diversos factores que, en los hechos, prolongan o modifican esos horarios. Esos factores pueden estar directamente relacionados con la naturaleza del trabajo, con las herramientas utilizadas para desarrollarlo o con la organización personal de cada teletrabajador.

A efecto de dar claridad a lo anterior, debe precisarse que normalmente en la realización de cualquier trabajo a distancia se utilizan herramientas tecnológicas como aplicaciones y programas, para cuyo manejo la experiencia y habilidad de cada teletrabajador es diferente. En esa medida, la habilidad personal de cada operario es una circunstancia que puede impedir la desconexión oportuna de los empleados a distancia. Además, debe considerarse que durante el desarrollo del teletrabajo se emplean diversos medios de comunicación, tales como aplicaciones de mensajería y correos electrónicos, los cuales pueden ser usados como medio de transmisión de instrucciones, así como para supervisar el trabajo realizado.

En esas condiciones, es innegable que la utilización de los chats o grupos que se usan para la comunicación entre compañeros de trabajo depende

de los propios trabajadores, y es común que, en horarios extralaborales, los empleados menos expertos acudan al grupo de trabajo para resolver dudas sobre la manera de desarrollar las actividades, los plazos de entrega, los procesos productivos, entre otras cosas. Esto definitivamente impide la desconexión al terminar la jornada de trabajo.

Además, en ciertas actividades laborales, el trabajo suele ser desarrollado durante la jornada laboral de los trabajadores y se supervisa o se corrige en los horarios extralaborales, así, es común que el empleador mande correcciones, instrucciones y comentarios relacionados con el trabajo fuera de los horarios laborales. En esos casos, surge la interrogante relacionada con si el solo hecho de enviar esas comunicaciones constituye una violación al derecho de desconexión, o bien si esa violación se configura únicamente si el trabajador se ocupa de atender dichos comunicados. Por otro lado, debe considerarse que el patrón jamás podrá mandar comunicaciones a sus subordinados en horarios fuera de trabajo, ¿podría esto considerarse una limitación a la facultad de supervisión de áquel?

En cuanto a los factores relacionados con las herramientas usadas en el teletrabajo, se destaca el hecho de que las conexiones de internet y electricidad que se utilizan fuera del centro de trabajo suelen ser de tipo residencial y no comercial, lo cual suele influir en su eficiencia. De este modo, es común que durante los horarios de labores de los teletrabajadores se interrumpa el servicio de internet o electricidad en su domicilio. Esto, por supuesto, genera que el trabajo que debió realizarse durante la jornada laboral se tenga que llevar a cabo fuera de ésta, lo cual impide la desconexión digital del teletrabajador. No sólo los servicios de internet y electricidad son susceptibles de fallar; también los programas, aplicaciones y plataformas que son utilizadas para la realización de los trabajos a distancia, fallas que suelen ser más frecuentes cuando se trata de plataformas en construcción o actualización.

Finalmente, los factores relacionados con la organización que de su tiempo realiza el propio empleado se vinculan, en parte, al momento en que materialmente inicia sus actividades, pues suele ocurrir que el solo hecho de no tener

que trasladarse al domicilio de su empleador produce en el teletrabajador la sensación de calma y parsimonia, incluso hay quienes después de encender su equipo y reportarse en las plataformas del empleador interrumpen su trabajo para preparar un café, tomar su desayuno o hasta ayudar a sus hijos menores en sus actividades escolares. Es decir, el tiempo que el trabajador distrae de su jornada le impide desconectarse al concluirla, esto aunado a que tampoco está en condiciones de desatenderla durante el lapso en que se ocupa de otras cuestiones, pues al encontrarse en horario laboral, puede ser requerido en cualquier momento. Las obligaciones de cuidado de los hijos y atención del hogar suelen combinarse con las actividades laborales, incluso en el horario de trabajo, lo que necesariamente impide la desconexión del operario al concluir áquel.

Los malestares físicos de la persona teletrabajadora también influyen en el tiempo que se distrae de su jornada laboral. En ocasiones, una leve afección física como una gripa o el síndrome premenstrual son cuestiones que provocan que quienes trabajan a distancia decidan descansar o atender esas cuestiones y dedicar su tiempo libre a la realización de su trabajo. Esos factores, sumados a la tendencia social generalizada de estar pendiente de los teléfonos celulares, hace ilusoria la desconexión digital.

F. Conclusiones

Con base en lo anterior, se tiene que el objeto de estudio en este documento es el teletrabajo, figura que se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo a partir del 21 de enero de 2021.

De acuerdo con la ley, son muchos los elementos que confluyen en el teletrabajo, de todos ellos, este estudio se relaciona con la desconexión, que esencialmente consiste en el derecho de los teletrabajadores de desconectarse digitalmente al término de su jornada laboral.

Esta desconexión es muy complicada, ya que existen varios factores que inciden en la prolongación de las jornadas laborales, lo que, aunado a la

tendencia de uso ininterrumpido de dispositivos móviles, se vuelve una simple aspiración.

En ese contexto, no es sencillo delimitar el contenido y alcance del derecho de desconexión, ya que dependerá de las circunstancias particulares de cada caso concreto; por lo que serán los tribunales los que, con sus sentencias, deberán determinar en qué casos se viola esta prerrogativa.

G. Bibliografía

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>». [Consultado el 1 de mayo de 2020].

Diario Oficial de la Federación. Disponible en: «https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021#gsc.tab=0». [Consultado el 2 de mayo de 2020].

Ley Federal del Trabajo, México, artículos 330-A a 330-K.

Libros

Centro de Innovación para el Acceso a la Justicia A.C., “El teletrabajo u home office y su regulación en la Ley Federal del Trabajo”, 2021. Disponible en: «<https://ciaj-ac.org/component/content/article/33-blog/innovacion/78-el-teletrabajo-u-home-office-y-su-regulacion-en-la-ley-federal-del-trabajo?Itemid=606>». [Consultado el 1 de mayo de 2020].

De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo*, 25ª ed., tomo II, México, Porrúa, 2017, p. 453.

García Flores, Jacinto, *El teletrabajo en México*, Editorial ISEF, México, 2015, p. 51.

Lacavex Berumen, María Aurora de la Concepción, “¿Es el teletrabajo trabajo a domicilio? Una revisión hispanoamericana”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, núm. 9, julio-diciembre de 2009, pp. 89-118.

- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). Disponible en: «<https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825099060>». [Consultado el 2 de mayo de 2020].
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). “Comunicado de prensa núm. 352/21”, 22 de junio de 2021. Disponible en: «https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/ENDUTIH_2020.pdf». [Consultado el 2 de mayo de 2020].
- Maurizio, Roxana, “Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina, OIT”, 2021. Disponible en: «https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_811301/lang-es/index.htm». [Consultado el 2 de mayo de 2020].
- Organización Internacional del Trabajo, “Políticas que favorecen a las familias y otras buenas prácticas laborales en el contexto del Covid-19: principales medidas que los empleadores pueden poner en práctica”, 2020. Disponible en: «https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_745987.pdf». [Consultado el 2 de mayo de 2020].
- Senado de la República. Disponible en: «<https://www.senado.gob.mx/65/>». [Consultado el 2 de mayo de 2020].
- Senado de la República. Disponible en: «https://infosen.senado.gob.mx/sghsp/gaceta/64/1/201906191/assets/documentos/Dictamen_Teletrabajo.pdf». [Consultado el 2 de mayo de 2020].

Redes sociales como instrumento para concretar derechos laborales

Rafael Carlos Quesada García*

* Maestro en Derecho por la Universidad Ítaca. Juez de Distrito del Décimo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México.

SUMARIO: A. Introducción; B. Antecedentes; C. Derecho humano al acceso a la justicia; D. Derecho humano al acceso a la información; E. Derecho humano a la protección de datos personales; I. ¿Qué son los datos personales?; F. Publicidad de determinaciones jurisdiccionales y transparencia; G. Convocatorias para la búsqueda de personas dependientes económicas que puedan ser beneficiarias; I. ¿Qué es una convocatoria?; II. Las convocatorias en la Ley Federal del Trabajo; H. Búsqueda de personas demandadas en juicio, no localizadas; I. ¿Qué es un edicto?; II. ¿Cuándo se notifica por edictos?; I. Redes sociales (RRSS); I. ¿Qué son las redes sociales?; J. Redes sociales (RRSS) y juicios laborales (globalización); K. Propuesta para concretar en la actualidad la búsqueda de personas beneficiarias; L. Reflexiones finales; M. Bibliografía.

A. Introducción

Estamos en un mundo globalizado. Esa globalización, aunque suene a concepto gastado, en realidad, está más bien en constante movimiento y cada vez abarca más aspectos. Hoy en día gracias al desarrollo de las tecnologías de la información la gran mayoría de personas en nuestro entorno cuenta con las llamadas redes sociales (en computadoras, celulares, tabletas, etc.). A través de esas redes sociales, es posible comunicarnos en tiempo real con cualquier persona, casi sin importar en dónde se encuentre.

En este ensayo, antes que nada, se propone hacer conciencia respecto de la importancia en la utilización de esas redes sociales para concretar derechos laborales.

Existen juicios en los que, desafortunadamente, la persona trabajadora fallece sin que se haya realizado una declaración de personas beneficiarias de los

derechos que en vida haya generado y, entonces, aparecen algunas personas que ante un tribunal laboral demandan esa declaratoria a su favor, así como la devolución de recursos o bien algún beneficio de seguridad social.

Hasta aquí, pareciera que la problemática sólo es dilucidar un punto de derecho, pero no. En esos juicios debe realizarse una búsqueda e investigación de otras personas que pudieran estimar que también tienen derecho a esa beneficencia de los derechos de quien fuera la persona trabajadora. Personas trabajadoras que en ocasiones laboraron en diversas partes del país y tienen esposa, concubinas y diversos hijos.

Para esa búsqueda, en la legislación laboral se establece que principalmente se haga a través de la fijación de convocatorias en el sitio del tribunal y en el último centro de trabajo; sin embargo, nos hacemos los siguientes cuestionamientos: ¿con eso es suficiente?, ¿esa fijación permite que en este mundo que abandona el papel se localice a alguna persona con interés en el asunto?

En esa búsqueda e investigación se considera que la Ley Federal del Trabajo (LFT), aun con todas las reformas que ha sufrido, tiene áreas de oportunidad pues, desde nuestra perspectiva, no atiende al contexto actual que vivimos; mismo en el que, como se anunció, las tecnologías de la información han derivado en un uso masivo de algunas redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter —ahora X—), no sólo de particulares, sino de personas morales oficiales en donde hacen difusión de información pública.

Así, para algunas personas, esa falta de contextualización-actualización de la Ley Federal del Trabajo es impedimento para que se puedan utilizar esas redes sociales en la búsqueda de personas que se consideren con mejor derecho para que sean declaradas beneficiarias; pero, respetuosamente, consideramos que la falta de previsión legislativa no es impedimento.

Lo anterior es así pues me atrevo a pensar que también hace falta la labor proactiva de las personas juzgadoras en el sentido de realizar un ejercicio de ponderación de diversos derechos fundamentales e incluso interpre-

taciones sistemáticas de la Ley Federal del Trabajo, ello a fin de localizar a toda persona que pudiera tener interés en el juicio de declaración de beneficiarios y así concretar y otorgar esos derechos laborales a quien en verdad lo merece.

B. Antecedentes

La legislación laboral en México ha transitado un largo camino desde el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 a la primera Ley Federal del Trabajo de 1931 y hasta la actual Reforma a la Ley Federal del Trabajo hecha en 2019. Todas ellas estuvieron motivadas por la necesidad de acompañar al desarrollo económico del país, pero frecuentemente careciendo del dinamismo que exige un contexto siempre cambiante a ritmos cada vez más acelerados.

Por ello, ante la imperante necesidad de actualizar los códigos laborales, el 1 de mayo de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva. Las leyes que se reformaron son la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Federal de la Defensoría Pública, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Ley del Seguro Social.

El Banco de México en su informe sobre las consideraciones sobre la Reforma Laboral de 2019 menciona que la justicia laboral “simplifica el procedimiento laboral para que éste sea más expedito. Al igual que en el nuevo sistema penal acusatorio, se establecen los principios de oralidad, inmediatez, continuidad, concentración y publicidad, entre otros”.¹

¹ Banco de México, “Consideraciones sobre la Reforma Laboral de 2019”, *Informe Trimestral Enero-Marzo 2019*, Recuadro 4, mayo de 2019, pp. 35-37. Disponible en: «<https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/recuadros/%7B2A7BA161-E586-0233-6992-7800EE-F8C010%7D.pdf>».

Es importante reconocer los esfuerzos que el Poder Judicial de la Federación ha realizado por implementar mecanismos que permitan la modernización del sistema judicial y la materialización de la Ley Federal del Trabajo. Prueba de ello ha sido la creación del Portal de Servicios en Línea del Poder Judicial de la Federación, la implementación de la firma electrónica certificada del Poder Judicial de la Federación (Firel) y la creación del expediente electrónico; todo con la finalidad de poder llevar un juicio de manera virtual prácticamente sin pisar un órgano jurisdiccional.

Otro de los elementos necesarios para llevar a cabo las adecuaciones planteadas por la nueva LFT fue la creación de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, que en su *Plan Integral de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral (Primera Etapa 2020)* propuso 9 ejes rectores con base en los mismos objetivos estratégicos: 1) tecnologías de la información y comunicaciones; 2) creación de juzgados de distrito especializados; 3) infraestructura y equipamiento; 4) defensa adecuada; 5) formación y selección; 6) relación interinstitucional; 7) peritos; 8) armonización normativa; y 9) elementos presupuestales. De dicho Plan se desprende la cita siguiente:

El primer eje de la implementación de la reforma laboral representa la oportunidad de incluir y conjugar armónicamente elementos tecnológicos novedosos para modernizar el sistema de impartición de justicia laboral conforme a las obligaciones nacionales internacionales adquiridas por México y, con ello, satisfacer algunas exigencias intrínsecas al contexto social, político, económico y cultural actual; de manera correlativa, ofrece el reto de desplegar un abanico de tecnologías vanguardistas que sea suficiente para garantizar un tránsito exitoso a este nuevo paradigma.²

² Molina Martínez, Sergio Javier, “Requerimientos tecnológicos y digitales para la transición de la reforma en materia de justicia laboral, una propuesta para el Poder Judicial de la Federación”, en *Revista Mexicana de Justicias Orales*, año 2, número 1, enero-junio 2019, citado en *Plan Integral de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral*, México, Unidad de Implementación de la Reforma en

Esas tecnologías de la información, en palabras de Gloria Sharane Kisaí Puentes Fraire, están inmersas en la vida de todas las personas para comunicarnos en tiempo real con otras, para tener conocimiento en tiempo real de lo que sucede en cualquier parte del mundo y, tan importantes son, que modifican códigos, lenguajes e incluso, influyen notoriamente en la opinión pública. Además, nos dice que: “Nuevos paradigmas socio-técnicos se viven con la Revolución de la Tecnología de la Información al poder generar, procesar y transmitir la información que se desee sin limitación alguna”.³

Podemos observar cómo las tecnologías de la información y comunicación toman un papel preponderante en el nuevo marco legal en materia laboral o del trabajo para poder responder a las necesidades actuales de la sociedad, mismas que día a día se están actualizando, como la necesidad de tener más herramientas para atender las cargas que tienen los tribunales laborales, el requerimiento de implementar el acceso a la justicia a través de diversos medios, incluso los digitales. Por estas razones es importante atender al principio de realidad y plantearnos: ¿qué es lo que comúnmente se ve en los juzgados especializados en estos temas?, ¿aparecen los beneficiarios después de una publicación de edictos?, ¿es necesario realizar investigaciones ante otras instituciones?, ¿siempre se conoce a las partes o a los involucrados en el juicio?

En el conocimiento de asuntos en materia de trabajo, en muchas ocasiones la persona trabajadora sabe a dónde se dirige a trabajar (lugar material donde desempeña sus labores), pero no sabe quién la contrató, otras veces ni sabe si está inscrito en algún régimen de seguridad social; razones por las que es difícil emplazar a juicio a la parte empleadora. Frente a supuestos así, las personas juzgadoras cuentan con facultades de investigación ante institu-

Materia de Justicia Laboral, 2020, p. 47. Disponible en: «<https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/planIntegralImplementacionReformaMateriaJusticiaLaboral.pdf>».

³ Martínez Hernández, Luis Manuel (coord.), *¿Qué son las TIC's?*, México, Red Durango de Investigadores Educativos, A. C., 2014, p. 29. Disponible en: «<http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/Tics.pdf>».

ciones, que usualmente debido a la carga de trabajo dilatan sus respuestas y en consecuencia la resolución de los asuntos.

Aquí la pregunta es ¿con qué otros medios cuentan las personas servidoras públicas juzgadoras, secretarías de instrucción o incluso actuarías para obtener la información que se requiere para llevar todas las etapas del juicio de manera pronta y expedita?

Para dar respuesta podemos acudir al sitio web de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, en donde se mencionan los cambios relevantes introducidos a nivel legal y destacan:

- 1) El uso de herramientas tecnológicas para lograr la interconexión de las autoridades laborales, así como la implementación de una plataforma electrónica con buzones electrónicos para realizar notificaciones y consultar expedientes.
- 2) La disposición de una base de datos a cargo de las instituciones de seguridad social.
- 3) El desahogo de pruebas testimoniales y/o periciales mediante videoconferencia en caso de que las personas necesarias para su desahogo estén fuera de la residencia del órgano jurisdiccional, así como para formular prevenciones y aclaraciones.

Pese a las facilidades que esto brinda, todavía existen barreras como la resistencia a utilizar los sistemas informáticos por hábito al sistema anterior (todo escrito), las habilidades tecnológicas limitadas de las personas o el mal manejo de las plataformas por las partes que intervienen en el juicio, entre otras.

Pero aun dicho lo anterior, volvemos al contexto y no podemos olvidar que en años recientes vivimos una pandemia mundial⁴ ocasionada por el virus SARS-CoV-2 (covid-19), la cual trajo cambios drásticos en la forma de interactuar de toda la humanidad en nuestras actividades diarias y, entre ellas, las actividades laborales y la tramitación de los juicios. Esto fue un catalizador para migrar a modalidades de teletrabajo y a incorporar más trámites y/o servicios en línea para satisfacer y llevar a cabo nuestras necesidades de manera no presencial.

Lo anterior motiva a preguntarnos lo siguiente. ¿Se están realizando todas las acciones posibles o las más adecuadas para cumplir con lo ordenado por la ley? ¿Se están maximizando los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal? ¿Dichas actuaciones son acordes al contexto y tiempo actuales? ¿Producen los resultados esperados en el nuevo marco de la reforma laboral? ¿Cómo podemos acercar la justicia a la ciudadanía de una forma más cotidiana?

C. Derecho humano al acceso a la justicia

El artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que

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

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

⁴ Organización Mundial de la Salud, *Información básica sobre la COVID-19*, 28 de marzo de 2023. Disponible en: «<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-covid-19>».

Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales.⁵

Asimismo, en México el derecho fundamental al acceso a la justicia ha sido materia de interpretación por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. De esa interpretación, la Corte ha dicho que este derecho de acceso a la justicia a su vez contiene las etapas-derechos siguientes:

- 1) Una previa al juicio, a la que le corresponde el derecho de acceso a la jurisdicción, que parte del derecho de acción como una especie del de petición dirigido a las autoridades jurisdiccionales y que motiva un pronunciamiento por su parte.
- 2) Una judicial, que va desde el inicio del procedimiento hasta la última actuación y a la que concierne el derecho al debido proceso.
- 3) Una posterior al juicio, identificada con la eficacia de las resoluciones emitidas.

Esas etapas y derechos se hallan en la jurisprudencia de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1a/J.103/2017, de rubro: DERECHO DE ACCESO EFECTIVO A LA JUSTICIA. ETAPAS Y DERECHOS QUE LE CORRESPONDEN.⁶

Cabe anotar que, sin el afán de que toda autoridad jurisdiccional garantice el derecho fundamental de acceso a la justicia, deben soslayarse o dejarse de lado presupuestos procesales, tal cual lo ha referido la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a/J.98/2014,

⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>». [Consultado el 13 de febrero de 2024].

⁶ Jurisprudencia 1a/J.103/2017, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 48, Tomo I, noviembre de 2017, p. 151, registro digital: 2015591.

de rubro: DERECHO DE ACCESO A LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA. SU APLICACIÓN RESPECTO DE LOS PRESUPUESTOS PROCESALES QUE RIGEN LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL.⁷

Para entender qué son esos presupuestos procesales, se toma la opinión de Oscar von Bulów, quien —palabras más palabras menos— nos dice que son los elementos que prevén o establecen requisitos de admisibilidad (para poder admitir alguna pretensión jurisdiccional), es decir, cuestiones previas para poder accionar el aparato jurisdiccional e, inclusive, el momento en el cual puede iniciar.⁸ Adiciona que, conforme la mencionada jurisprudencia 2a/J.98/2014, a través de dichos presupuestos procesales se da certidumbre jurídica a la ciudadanía.

Respecto al entendimiento del acceso a la justicia, el Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos, en colaboración con la Agencia de la Organización de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), señala las dimensiones de ese derecho:

[...] una necesidad cotidiana y común, que se concreta en la inquietud y la angustia de saber que hay millones de personas en espera de una justicia que no llega o que resulta insuficiente, inoportuna o ineficaz. Partiendo de la delimitación analítica del derecho de acceso a la justicia como acceso a la jurisdicción y a la protección, devolución o creación de derechos subjetivos que ésta suministra, el autor aborda la caracterización de este derecho como un proyecto de rango constitucional y, además, como un hecho que reviste al menos tres dimensiones: 1) el acceso formal—que no se agota en su proclamación normativa, nominal o discursiva—; 2) el acceso material, cuyo contenido se resume en recibir una sentencia justa,

⁷ Jurisprudencia 2a/J.98/2014, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 11, Tomo I, octubre de 2014, p. 909, registro digital: 2007621.

⁸ Briseño Sierra, Humberto, “Bulów, Oskar von, La teoría de las excepciones procesales y los presupuestos procesales”, México, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, número 56, pp. 1179-1187. Disponible en: «<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho-mx/article/view/26137/23519>».

y que proyecta hacia la identificación del acceso a la jurisdicción con el acceso a la justicia, y 3) el acceso a la justicia preventivo o de carácter cautelar, que corresponde a la ventaja de la prevención sobre la represión.⁹

De ese texto, ahora surge otra inquietud y es la de pincelar qué es la justicia. De acuerdo con la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la justicia es el eje de la filosofía de los derechos humanos, por ser la virtud que orienta las demás virtudes humanas hacia el bien común y no hacia el individuo, y porque la justicia implica una igualdad.¹⁰

De acuerdo con Enrique Serrano, “Aristóteles afirmaba que la justicia universal representa la suma de las virtudes en las relaciones sociales; en cambio, la justicia particular es una parte del total de las virtudes, que tiene como objeto la distribución e intercambio de bienes, así como la violación de las normas que presiden dichas actividades”.¹¹

Ahora, paradójicamente, bien dicen que cuando necesitamos ir a los juzgados es cuando recordamos, comúnmente, que existe ese derecho a la justicia, como cuando uno se acuerda de los doctores hasta que en el cuerpo hay alguna descompensación, pero, además, en el pensamiento de Séneca “Nada se parece tanto a la injusticia como la justicia tardía”, es decir, queremos justicia como virtud enfocada al bien común, pero que se plantea en muchos casos por individuos, pero, además debe ser rápida en el resarcimiento de los derechos que nos puedan corresponder.

⁹ García Ramírez, Sergio, “El acceso de la víctima a la jurisdicción internacional sobre derechos humanos”, *El acceso a la justicia, entre el derecho formal y el derecho alternativo. El Otro Derecho*, Colombia, Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos, número 35, 2006, pp. 13-56. Disponible en: «<https://www.corteidh.or.cr/tablas/29495.pdf>».

¹⁰ Barp Fontana, Luciano, “La justicia como virtud social”, *Derechos Humanos México. Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos*, año 3, número 8, 2008. Disponible en: «https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-03/2008_DH_08.pdf».

¹¹ Serrano, Enrique, “La teoría aristotélica de la justicia”, *Isonomía*, México, número 22, 2005, pp. 123-160. Disponible en: «https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182005000100006&lng=es&tlng=es».

Con esa aproximación conceptual, vemos que cuando hablamos del acceso a la justicia cobra relevancia “el cómo” se están protegiendo los derechos, o qué hacen los órganos jurisdiccionales para garantizarlos.

Así, podemos encontrar que existen personas que están esperando una declaración de ser las beneficiarias de los derechos laborales que en vida haya generado una persona trabajadora y en donde nos encontraremos con la problemática de la demora en los juicios derivadas de las investigaciones del tribunal, o bien, que el tribunal dicte sentencia sin la seguridad de que no exista diversa persona con mejor derecho y que no se haya enterado del asunto.

Por ende, no puede hablarse de acceso a la justicia si los derechos laborales de una persona no se están concretando o materializando en quien verdaderamente deba gozarlos por no haberse enterado. Entonces el acceso a la justicia ahora tiene un punto de encuentro con el acceso a la información de que existe un juicio en el que determinada persona, diversa a la que presentó la demanda, debe ser oída.

D. Derecho humano al acceso a la información

En el artículo 6, apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establece que:

A. Para el ejercicio del derecho de acceso a la información, la Federación y las entidades federativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, se regirán por los siguientes principios y bases:

[...]

II. La información que se refiere a la vida privada y los datos personales será protegida en los términos y con las excepciones que fijen las leyes.

III. Toda persona, sin necesidad de acreditar interés alguno o justificar su utilización, tendrá acceso gratuito a la información pública, a sus datos personales o a la rectificación de éstos.

Y en este ámbito se aborda otro término —relacionado— que es de nuestro particular interés y que se define en el artículo 8, fracción VI de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública:

VI. Máxima Publicidad: Toda la información en posesión de los sujetos obligados será pública, completa, oportuna y accesible, sujeta a un claro régimen de excepciones que deberán estar definidas y ser además legítimas y estrictamente necesarias en una sociedad democrática;¹²

De ese principio destaca la regla general de que “toda información debiera ser pública”, aunado a que desde aquí se asoma que los órganos gubernamentales tienen la obligación de proteger que los datos personales de las personas “privadas” no salgan a la luz, más que en casos de seguridad nacional, como una de las excepciones a la regla. Máxime que en caso de que haya duda entre la publicidad o reserva de la información, deberán favorecer inequívocamente la publicidad de ésta.

Con los ordenamientos señalados y los principios de veracidad, así como de publicidad señalados en el artículo 685 de la LFT, se faculta a los Tribunales Laborales Federales allegarse de toda la información que considere necesaria para resolver a verdad sabida y buena fe guardada, así como privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo (eso último conforme al diverso numeral 841 de la ley laboral). Y a su vez, permite a los justiciables conocer la totalidad de los hechos e información que puedan afectar sus derechos en un proceso judicial. Por ello es de vital importancia establecer verdaderos e idóneos canales de comunicación (intercambio de información).

Aquí otra interrogante es ¿hasta dónde llega el acceso a la justicia y qué punto de desequilibrio encuentra con el acceso a la información?, ¿qué se requiere para que sea efectivo el acceso a la información?

¹² Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGTAIP.pdf>». [Consultada el 14 de febrero de 2024].

En algunos casos, en conjunción con los formalismos de la ley y la complejidad de los procesos, pueden generarse desigualdad y barreras sociales, ello respecto de ciertos grupos discriminados o en desventaja procesal; por ello el acceso a la justicia debe contar con:

- 1) Un poder judicial que imparta justicia a través de tribunales accesibles, tomando en consideración la eficacia, proximidad y asequibilidad.
- 2) Una garantía de gratuidad, de manera que el factor monetario no constituya una barrera para asegurar la justicia.
- 3) Una impartición de justicia sin necesidad de traslado que se avale de la tecnología.
- 4) Una garantía de accesibilidad para las personas pertenecientes a grupos vulnerables.

Hasta aquí, se reitera que sí existe un punto de relación entre el acceso a la justicia y el acceso a la información.

En la problemática inherente a las investigaciones de posibles personas dependientes económicas y la consecuente declaratoria en favor de alguna de ellas de la beneficencia de derechos laborales que generó a su vez una persona trabajadora, podríamos afirmar que para tener esa anhelada justicia toda persona debiera estar totalmente informada. Pero ¿esa información puede abarcar datos personales?, ¿puede permitirse que toda persona tenga acceso a la información para que exista un juicio justo a pesar de que salgan a la luz algunos datos de personas y terceras personas puedan conocerlos?

Ahora se sugiere pensar en la relación de los dos derechos que hemos analizado y cómo podríamos salvaguardar datos personales, pero a la vez lograr que esas convocatorias para llamar a juicio a “personas con interés” en verdad tengan la mayor difusión.

E. Derecho humano a la protección de datos personales

En México, el derecho a la protección de datos personales se encuentra regulado en el ámbito privado por la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (LFPDPPP) y en el sector público por la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados (LGDPPSO), donde se establece una serie de principios con las reglas y obligaciones que rigen el tratamiento de datos personales por parte del tenedor de la información y responsable de ellos.

El Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos menciona que tanto la LFPDPPP como la LGDPPSO contemplan que los responsables del tratamiento de datos personales deberán observar los siguientes principios: licitud, consentimiento, información, calidad, finalidad, lealtad, proporcionalidad y responsabilidad. Dichos principios se traducen en obligaciones concretas para los responsables del tratamiento.¹³

A su vez, la LGDPPSO contempla como sujeto obligado al Poder Judicial de la Federación, mismo que debe ser observado directamente.

I. ¿Qué son los datos personales?

Del artículo 3, fracción IX de la LGDPPSO se desprende la definición:

IX. Datos personales: Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable. Se considera que una persona es identificable cuando su identidad pueda determinarse directa o indirectamente a través de cualquier información;¹⁴

¹³ Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, s. f. Disponible en: «https://micrositios.inai.org.mx/marcocompetencias/?page_id=370».

¹⁴ Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDPPSO.pdf>». [Consultada el 14 de febrero de 2024].

Además, el artículo 16, párrafo 2 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que:

Toda persona tiene derecho a la protección de sus datos personales, al acceso, rectificación y cancelación de los mismos, así como a manifestar su oposición, en los términos que fije la ley, la cual establecerá los supuestos de excepción a los principios que rijan el tratamiento de datos, por razones de seguridad nacional, disposiciones de orden público, seguridad y salud públicas o para proteger los derechos de terceros.

Se puede observar que toda persona tiene derecho a que sus datos personales estén protegidos, así como a manifestar su oposición y ésta debe respetarse, pero ante la eventual muerte de la persona, ¿qué sucede con sus datos?, ¿existe oposición de una persona fallecida a la publicación de su nombre para encontrar a sus personas dependientes económicas?

De los cuestionamientos anteriores, pareciera que es indispensable hacer públicos algunos datos de la persona que falleció, pues sin esa “publicidad” no podría realizarse la búsqueda de posibles beneficiarios, ya que, como se adelantó, en la mayoría de los casos quienes se consideran beneficiarios (casi siempre por dependencia económica) no cuentan con un documento válido que exprese la voluntad de la persona trabajadora fallecida para ceder sus derechos laborales que llegó a generar.

Entonces, se insiste, una persona fallecida ¿puede oponerse a la publicación de sus datos personales?. La respuesta pareciera que es “no”, no puede oponerse, más aún si la propia Ley Federal del Trabajo establece la investigación y búsqueda de personas con interés de ser declaradas beneficiarias a través de convocatorias escritas.

F. Publicidad de determinaciones jurisdiccionales y transparencia

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitió el documento informativo *Hacia un Nuevo Modelo Laboral. Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019*, en

el que define uno de los principios que rigen los procedimientos laborales que es de nuestro particular interés: “Publicidad. Persigue la transparencia en las actuaciones de las/los jueces laborales y en sus decisiones, buscando un control efectivo de imparcialidad para que todas las personas tengan acceso a esa información [...]”.¹⁵

Por su parte, el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI) menciona que la Transparencia Judicial significa un acercamiento con base en la experiencia ciudadana con las instituciones impartidoras de justicia.¹⁶

En una dinámica de retroalimentación entre ciudadanía y autoridades, la posibilidad de observar, analizar, así como de generar información a través de los datos que las autoridades judiciales ofrecen sobre su función, resulta de gran valor para generar indicadores y análisis que permitan evaluar su ejercicio y ofrecer recomendaciones para mejorarlo.

Un avance considerable, que sin duda sirve de ejemplo para este trabajo, han sido las sentencias en lenguaje ciudadano, que reflejan un esfuerzo por transmitir el mensaje o la resolución de manera clara y precisa, evitando formalismos para que todas las partes puedan entender la resolución sin necesidad de un intérprete (usualmente apoderados legales). Al romper esa barrera, la sociedad se siente más cercana a las autoridades judiciales y participa de manera colaborativa.

Esa ciudadanización de las sentencias, además, tiene que ver con la transparencia y publicación en algunas ocasiones de datos personales de personas

¹⁵ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Hacia un nuevo modelo laboral. Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019*, Dirección General de Concertación y Capacitación Laboral, México, 2019. Disponible en: «https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf».

¹⁶ Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, “La transparencia y las sentencias”, en el Foro Regional *La transparencia judicial: publicidad en las sentencias*, México, 2021. Disponible en: «https://home.inai.org.mx/wp-content/documentos/comisionados/omgf/presentaciones/reformaltaip_sentenciasjudiciales-1.pdf».

morales oficiales. Lo anterior es una muestra contundente de que las personas juzgadoras están obligadas a romper viejas formas y materializar derechos de manera ágil, sencilla, clara y sin temor de seguir cayendo en las viejas formas de hacer justicia y materializar derechos.

Retomando, una vez que vemos la necesidad de romper barreas, de romper los paradigmas si incluso las audiencias en los nuevos tribunales laborales son, por regla general, de carácter público (artículo 720 de la LFT) y no puede existir una oposición de datos personales de una persona que falleció, entonces ciertamente la legislación laboral no incurre en arbitrariedad o irregularidad legal alguna cuando dispone la publicidad de convocatorias en los medios ortodoxos y hasta cierto punto arcaicos, pero ¿y la labor proactiva para actualizar esa forma de convocar?

G. Convocatorias para la búsqueda de personas dependientas económicas que puedan ser beneficiarias

I. ¿Qué es una convocatoria?

De acuerdo con la Real Academia Española (RAE), “convocatoria” es:

1. adj. Que convoca.
2. f. Acción de convocar. *Aprobó en la convocatoria de septiembre.*
Sin.: citación, aviso, llamamiento, emplazamiento, convocación.
3. f. Anuncio o escrito con que se convoca.

Y que a su vez define el verbo “convocar” como:

1. tr. Citar, llamar a una o más personas para que concurran a lugar o acto determinado.
2. tr. Anunciar, hacer público un acto, como un concurso, unas oposiciones, una huelga, etc., para que pueda participar quien esté interesado.
3. tr. aclamar (|| dar voces en honor y aplauso de alguien).

Como tal, una convocatoria se puede entender como un llamamiento a personas y su naturaleza debe ser de carácter público para que tenga el alcance adecuado, por lo que debe contener la información necesaria y dársele difusión para que cumpla con su objetivo.

II. Las convocatorias en la Ley Federal del Trabajo

El artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo establece:

Artículo 503.- Para el pago de la indemnización en los casos de muerte o desaparición derivada de actos delincuenciales, por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

La Inspección del Trabajo que reciba el aviso de la muerte o de la desaparición por actos delincuenciales, o el Tribunal ante el que se inicie el reclamo del pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las setenta y dos horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante el Tribunal del conocimiento, dentro de un término de treinta días naturales, a ejercer sus derechos.¹⁷

De la parte dispositiva transcrita advertimos dos acciones que deben emprender los tribunales laborales federales cuando se reclame la declaratoria de designación de persona beneficiaria de los derechos laborales de alguna persona trabajadora que falleció:

Primera: investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador.

¹⁷ Ley Federal del Trabajo, México, artículo 503. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación el 24 de enero de 2024, última reforma publicada el 24 de enero de 2024. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>».

Segunda: fijación de un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, que convoque a los beneficiarios para que comparezcan ante el Tribunal del conocimiento (lo que en la usanza se conoce llanamente como la fijación de convocatoria).

Destaca que dichas convocatorias deben ser publicadas durante 30 días naturales, que contienen *datos personales* de la persona fallecida y que son de carácter *público* para todas las personas que pudieran tener interés en el procedimiento respectivo, lo cual es precisamente su finalidad, es decir, conocer quién o quiénes tienen derecho a ser las personas declaradas beneficiarias.

Pero ¿esas convocatorias en la forma en que hasta ahora se conocen cumplen con su objetivo práctico? Como es de conocimiento público, la legislación laboral continúa privilegiando el uso de papel y ese papel (convocatoria) se fija en ciertos lugares.

No obstante, con atención al contexto de la sociedad actual, se considera que ello no es suficiente, pues esa disposición normativa no atiende a que, en la sociedad globalizada, las redes sociales son un medio a través del cual se llega a muchas más personas y que las personas morales oficiales y privadas también hacen uso oficial de éstas.

Incluso, la Ley Federal del Trabajo prevé una diversa forma de buscar a personas llamadas a juicio en calidad de demandadas: a través de edictos y su publicación en el portal del Poder Judicial de la Federación.

H. Búsqueda de personas demandadas en juicio, no localizadas

Antes de la digitalización masiva y de la globalización de medios electrónicos, los “periódicos impresos” eran el mejor medio para hacer notorio, así como lograr la difusión del llamamiento a juicio de personas empleadoras no localizadas.

I. ¿Qué es un edicto?

EDICTO: aviso de notificación de una orden judicial publicada en un órgano de publicidad oficial o privado. Es el mandato o decreto con autoridad del magistrado que pone la observancia de algunas reglas en algún ramo o asunto; y las letras que se fijan en los parajes públicos de las ciudades y villas, dando noticias de alguna cosa para que sea notoria a todos.

EDICTOS JUDICIALES: documentos publicados conforme a lo establecido por la normativa vigente de cada país, en los cuales consta una citación sujeta a un plazo de vencimiento, producido el cual se procede a tomar las medidas correspondientes según el caso.¹⁸

II. ¿Cuándo se notifica por edictos?

El artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, en su párrafo tercero, estipula que se deberá ordenar cualquier diligencia necesaria para obtener los registros de las personas involucradas en las actuaciones; en el siguiente párrafo indica que de no obtener información se procederá a la notificación por edictos en el sitio de internet que establezca el Poder Judicial de la Federación y se publicará por dos veces con un lapso de 3 días entre uno y otro. Esto es, si por edictos se publica la búsqueda de personas o domicilio ¿por qué no apoyarnos de las redes sociales para obtener información?¹⁹

¹⁸ Casado, María Laura, “Edictos” y “Edictos judiciales”, *Diccionario de Derecho*, México, Valletta Ediciones, 2008, p. 149.

¹⁹ “Artículo 712.- Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social en donde labora o laboró, deberá precisar por lo menos en su escrito de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón. La sola presentación de la demanda o de la instancia conciliatoria, en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador. Si el demandado ya no tiene su domicilio donde se prestaron los servicios, el trabajador lo hará del conocimiento del Tribunal, para que éste gire oficios a las dependencias que considere pertinente, para localizar el nuevo domicilio del demandado. El Tribunal deberá ordenar el desahogo de cualquier diligencia, entre las cuales podrá girar oficios a instituciones que cuenten con registro oficial de personas a fin de que se obtenga el nombre del demandado y su localización. Una vez obtenida la información necesaria, se realizará el emplazamiento. De no obtener la información que permita al

Con esa publicación por edictos, se formaliza la obligación de la autoridad jurisdiccional de notificar a la persona demandada no localizada para no retrasar los juicios y no dejarlos sin posibilidad de resolución; sin embargo, su eficacia cada vez es menor pues la mayoría de la población ya no tiene necesidad ni el hábito de consultar los medios impresos.

¿Acaso los medios impresos son la única alternativa viable que tenemos al alcance? No. Ahora la legislación laboral ya establece la publicación en su página de internet. Con ello, se observa que ya existe una plataforma de difusión electrónica.

I. Redes sociales (RRSS)

Hasta este punto hemos planteado que la forma “usual” de convocar a personas que por su dependencia económica respecto de quien fuera persona trabajadora no se ajusta a las necesidades y al contexto de la sociedad digitalizada y globalizada, por lo que es momento de ir explorando las vías, herramientas o medios con los cuales puede darse solución al problema.

I. ¿Qué son las redes sociales?

Para Ana Isabel Bernal, las redes sociales se han convertido en un fenómeno social, cuyo origen proviene de la filosofía Web 2.0 (término empleado para hacer referencia a la evolución de la *World Wide Web*, www). Son plataformas de comunidades virtuales que proporcionan información e interconectan a

Tribunal conocer el domicilio del demandado, se procederá a la notificación por edictos y en el sitio de Internet que para tal efecto establezca el Poder Judicial federal o local cuando se trate de personas cuyo domicilio se ignora, previo informe de una institución que cuente con registro oficial de personas. En este caso, el procedimiento seguirá su curso y se tendrá por perdido el derecho que debió ejercerse, sin perjuicio de que antes de la audiencia preliminar pueda la parte demandada ofrecer pruebas en contra para demostrar que el actor no era trabajador o patrón; que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados por la parte actora. En este caso, los edictos se publicarán por dos veces, con un lapso de tres días entre uno y otro, haciéndose saber que debe de presentarse el citado, dentro de un término que no será inferior a quince días ni excederá de sesenta días. Asimismo, se publicarán en el medio oficial de difusión del Tribunal, incluyendo su portal de Internet.”

personas con afinidades comunes. Las redes sociales son uno de los mejores paradigmas de la Web 2.0 y la construcción de opinión en el entorno digital. En la antropología inglesa, son estructuras de interacción social, caracterizadas por el intercambio dinámico entre personas, grupos e instituciones en contextos de complejidad.²⁰

José Carlos Gallego define red social como “conjunto de individuos que se encuentran relacionados entre sí”. En el ámbito de la informática, la red social hace alusión al sitio web que estas personas utilizan para generar su perfil, compartir información, colaborar en la generación de contenidos y participar en movimientos sociales. Las relaciones de los usuarios pueden ser de muy diversa índole y van desde los negocios hasta la amistad.²¹

Es importantísimo destacar la observación del investigador Carlos Barriuso Ruiz, quien recoge la teoría de los “seis grados de separación” del germen teórico-sociológico de las redes sociales propuesto inicialmente por Frigyes Karinthy en 1929, que fundamenta el hecho de que cualquier persona puede conectarse e interactuar con cualquier otra persona del planeta con sólo seis enlaces (conexiones). El mismo Barriuso establece que dicho concepto fue reafirmado por Duncan J. Watts (2004), basado en la idea de que el número de conocidos crece exponencialmente con el número de enlaces en la cadena, y sólo un pequeño número de enlaces son necesarios para que el conjunto de conocidos se convierta en toda la población humana.²²

Ahora bien, tomemos en consideración el uso del internet en los últimos 30 años para dimensionar la magnitud de la herramienta que se está proponiendo.

²⁰ Bernal Triviño, Ana Isabel, “Influencia de las redes sociales en los medios de comunicación”, en Cabrera González, María Ángeles (coord.), *Evolución tecnológica y cibermedios*, España, Comunicación Social Ediciones y Publicaciones, 2010, pp. 112-128.

²¹ Gallego, José Carlos, *Tecnologías de la Información y de la Comunicación. Técnicas Básicas*, Madrid, 2010.

²² Barriuso Ruiz, Carlos, “Las Redes Sociales y la Protección de Datos Hoy”, *Revolución Informática con Independencia del Individuo*, México, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, s.f., p. 1. Disponible en: «<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2941/8.pdf>».

En 1990 había 2.62 millones de usuarios de internet en el mundo y en 2020 alcanzó 4,697 millones de usuarios. Para el caso particular de México, pasó de 2.62 millones a 126 millones en el mismo periodo. Es decir, en 1990 sólo 3.2% de la población de México usaba internet y en 2020, 71.96%. Lo que dice claramente que es un medio indispensable para realizar nuestras actividades cotidianas y es la mejor opción para lograr el alcance más amplio y deseado para que cualquier campaña sea informativa, de servicios, de entretenimiento, etcétera.²³

Razón por la cual, Danielle K. Citron resalta el análisis de Anthony McLeod Kennedy, exjuez de la Corte Suprema de Estados Unidos, que dijo que el internet y las redes sociales son la “plaza pública moderna” o la nueva plaza pública.²⁴

Cabe destacar que, de la cantidad de usuarios a nivel mundial, 3,500 millones de personas eran usuarias de redes sociales, el equivalente a la mitad de la población mundial. De dicha cantidad de usuarios de redes sociales, Facebook reportó 2,700 millones de usuarios, YouTube 1,860 millones y Twitter 330 millones. Estas cifras han cambiado en los últimos años con la inclusión de diversas redes o proveedores de servicios como WhatsApp, Instagram, TikTok, entre otras²⁵.

Sin embargo, pese a que esas redes sociales tienen como principal objetivo la interacción entre usuarios en temas de “entretenimiento”, también son un gran instrumento que sin duda ha definido temas políticos de potencias mundiales. Barack Obama ganó elecciones como presidente de los Estados Unidos de Norteamérica en 2008 en la llamada “Facebook Election”, en la que

²³ Con cifras de OurWorldInData basadas en International Telecommunication Union (a través del Banco Mundial) y las Naciones Unidas, 2022. Disponible en: «<https://ourworldindata.org/internet>».

²⁴ Citron, Danielle K. y Richards, Neil, “Four principles for digital expression (You won’t believe)”, *Washington University Law Review*, Estados Unidos de Norteamérica, número 3, p. 1353, 2018. Disponible en: «https://scholarship.law.bu.edu/faculty_scholarship/630/».

²⁵ Con cifras de «<https://www.statista.com/topics/1145/internet-usage-worldwide/#topicOverview>».

se hizo uso de las redes sociales para conectar y hacer grandes telarañas de comunicación, de modo que se obtuvo una mayor audiencia, lo que además atrajo a un electorado más joven. Otro ejemplo nos lo da la empresa Cambridge Analytica que según las notas periodísticas influyeron en el triunfo de Donald Trump en 2016, aunque es considerado un uso ilegítimo-incorreción de la tecnología pues se extrajo información personal de cuentas de usuarios de Facebook para adecuar y manipular.

Ahora vayamos orientando las redes sociales en temas de autoridades gubernamentales.

El Instituto de Transparencia, Información Pública y Protección de Datos Personales de Jalisco (ITEI) recopila diversas de sus resoluciones y menciona que en 2017 resolvió una serie de recursos de revisión, derivados de sendas solicitudes de información realizadas a diversas autoridades, entre ellas el Congreso del Estado, y de forma resumida destacó de la resolución las premisas siguientes:²⁶

- 1) Las redes sociales digitales de naturaleza pública sí pueden llegar a constituirse como instrumento de divulgación de información pública, de acuerdo con la definición constitucional y legal de dicho término.
- 2) Una cuenta de red social digital es asimilable como un documento público de naturaleza electrónica o informática.

De tal manera, el ITEI llegó a dos conclusiones:

- 1) Que las cuentas públicas de redes sociales administradas por los sujetos obligados y sus integrantes pueden llegar a ser fuente de

²⁶ Recurso de Revisión 1441/2017, Pleno del Instituto de Transparencia, Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Jalisco, resuelto por mayoría de 2 votos el 22 de noviembre de 2017. Disponible en: «https://www.itei.org.mx/v3/documentos/art12-11/recursos/2017/resolucion_rr_1441_2017_22112017_testada.pdf».

información pública en los términos de ley cuando sean administradas por ellos mismos y se utilicen para difundir información derivada del ejercicio de sus atribuciones y obligaciones.

- 2) Que, por lo tanto, en aras de garantizar el derecho a la información por parte del solicitante, y en atención al principio de máxima publicidad, sí debería existir en cada servidor público (legislador en este caso), en el sentido de si utilizaba o no cuentas configuradas como públicas en alguna o varias de las diversas plataformas de redes sociales digitales, para difundir información directamente vinculada con el ejercicio de su encargo público.²⁷

A su vez, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación derivado del amparo en revisión 1005/2018 determinó que debe prevalecer el derecho a la información de las cuentas públicas de redes sociales digitales, incluso cuando éstas sean personales y administradas directamente por un servidor público. En ese asunto se utilizaron tres elementos para determinar si una cuenta es de interés público:

- 1) Que la descripción de la cuenta del funcionario público se ostente con el cargo que ocupa.
- 2) Que en las publicaciones de la cuenta se difunda permanentemente información vinculada con el ejercicio de su encargo.
- 3) Que la cuenta esté configurada como de acceso público al igual que sus publicaciones.²⁸

²⁷ Romero Espinosa, Salvador, *Las Redes Sociales Digitales: Su relación con el derecho a la información, a la libertad de expresión y la privacidad*, México, Instituto de Transparencia, Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Jalisco, 2019.

²⁸ Sentencia recaída al Amparo en Revisión 1005/2018, Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ministro ponente: Eduardo Medina Mora I., resuelto por mayoría de cuatro votos el 20 de marzo de 2019.

Como vemos, cada día es una nueva oportunidad de diversificar las interacciones.

Así, hasta este momento podemos decir que “estamos a un solo clic”, pues las redes sociales no sólo dan poder, contienen información (fuente de conocimiento si son apropiadamente usadas), acercan a personas donde quiera que estén y nos acercan como sociedad; es cosa de siempre valorarlas como algo positivo, así como saber utilizarlas de manera responsable.

J. Redes sociales (RRSS) y juicios laborales (globalización)

El fenómeno de globalización está asociado con la revolución tecnológica que sucedió a finales del siglo pasado. Es un término que está íntimamente ligado con la economía y mercados internacionales, es una compleja formación de redes económicas, políticas, sociales, entre otras.

Un proceso que interesa es el de los movimientos sociales, que la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha denominado “globalización de los valores”, que se entiende como la extensión gradual de los principios éticos comunes, cuyas manifestaciones más significativas son las declaraciones de los derechos humanos—en su doble dimensión de derechos civiles y políticos y de derechos económicos, sociales y culturales— y las declaraciones de las cumbres mundiales de las Naciones Unidas, incluida, muy especialmente, la Declaración del Milenio.²⁹

Otro aspecto importante que considerar de la globalización es que salvaguardar derechos no se limita a una región, estado o país, pues a través de tratados internacionales, convenios y acuerdos se busca armonizar la protección de los derechos fundamentales.

²⁹ Paz, Jorge Ignacio, “La Globalización: Más que una amenaza es una oportunidad”, *Revista EIA*, Colombia, volumen 2, número 3, 2005, pp. 21-34. Disponible en: «http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-12372005000100003».

Esto nos lleva a expandir el punto en cuestión: ¿la finalidad de las redes sociales es el acercamiento de los individuos? Yo diría que sí y con esto nos podemos apoyar para usarlo en todas las vertientes en favor de la ciudadanía, inclusive, jurisdiccionales.

En atención al derecho humano de acceso a la información que comprende solicitar, investigar, difundir, buscar y recibirla, puede ser viable difundir, a través de redes sociales, el contenido de las convocatorias electrónicas o digitales para la designación de beneficiarios.

Como se ha expuesto, las redes sociales son sumamente eficaces para el intercambio de información entre particulares, autoridades, personas físicas, personas morales oficiales, incluso, existe el conocido “Twitter jurídico” que ahora corresponde al denominado “X”, que es una red de personas interesadas en temas jurídicos que comparten contenido, dan explicaciones y hasta organizan pláticas temáticas en tiempo real.

Por ello se retoma el quehacer proactivo de utilizar mejores medios para “convocar personas” en los asuntos en los que se presenta una persona a demandar el reconocimiento de que en ella recaen los derechos o beneficios de quien fuera la persona trabajadora (ahora ya fallecida). Obviamente no encontraremos un consentimiento en cuanto a la divulgación de la información de quien fuera la persona trabajadora pues ya falleció. Ante ello subsiste la obligación de divulgar esos datos personales (nombre completo), a fin de encontrar a personas que puedan asumir o adquirir ciertos derechos que se hubiesen generado.

Debe derribarse el miedo a guardar “secrecía” o “confidencialidad” cuando esa información se publica en “convocatorias”, pues, aunque sean realizadas en la vieja forma (papel), esa publicidad está permitida, de ahí que se requiere de la proactividad de las personas juzgadas para incursionar en las redes sociales, proactividad establecida en el artículo 873-K de la Ley Federal del Trabajo.

Para materializar esa proactividad también puede voltearse a ver qué se hace en casos que guarden cierta analogía, como edictos de llamamiento a juicio

a un demandado, en periódicos o diarios oficiales; entonces, es obvio que se publicarán datos personales con el mayor nivel de publicidad y difusión con tal de llegar a alguien.

De ahí que, ante el declive en el uso de los medios de comunicación escritos en papel, deba echarse mano de las redes sociales.

Pero antes de continuar hablando de esa proactividad ¿qué significa ser proactivo? La RAE lo describe como “actitud proactiva” y, a su vez, describe “proactiva” como:

Del ingl. *proactive*, creado por oposición a *reactive* ‘reactivo’.

1. adj. Psicol. Que toma activamente el control y decide qué hacer en cada momento, anticipándose a los acontecimientos. Persona, empresa proactiva.

2. adj. Psicol. Que implica acción o intervención activa.

De estas definiciones es importante recordar que la legislación laboral faculta a la persona juzgadora justamente a tomar el control de los asuntos, decidir qué hacer en cada momento, adelantarse a situaciones que puedan acontecer y evitar que sucedan acontecimientos que mermen derechos laborales.

K. Propuesta para concretar en la actualidad la búsqueda de personas beneficiarias

Una vez que analizamos las características de diversos derechos fundamentales, debemos enfatizar que la materia de Trabajo o Laboral tiene origen en la justicia social, de ahí que el acceso a la justicia debe buscarse sin olvidar las desigualdades sociales entre las personas trabajadoras y las empleadoras. Y si bien la contienda o el conflicto no se plantea entre éstos (en la problemática que aquí se trata), lo cierto es que no pierden esa naturaleza pues, como sea están en juego los derechos que generó una persona trabajadora y, posiblemente, la estabilidad económica de quienes dependían de ellos.

Por eso, mientras no haya reforma legislativa, las personas juzgadoras deben ver más allá de su escritorio y abrirse a la posibilidad de innovar en pro de los derechos humanos, del acceso a la justicia y de la resolución pronta de los asuntos. Al ser la temática de búsqueda de personas beneficiarias algo que día a día se ventila en los tribunales laborales, es en éstos donde se busca la declaración de beneficiarios, pues muchas veces se desconoce su existencia, nombre, paraderos y si hay quien cuente con un mejor derecho. En la búsqueda e investigación de personas dependientes económicas y posibles personas beneficiarias de los derechos que en vida haya generado una persona trabajadora, se considera que la Ley Federal del Trabajo no impide que, de manera proactiva, la persona juzgadora emplee los mejores medios de divulgación, incluso la utilización de redes sociales para lograr tal fin.

Es posible concluir que esa “investigación o búsqueda” legalmente puede realizarse y no sólo a través de la convocatoria “escrita”, sino con auxilio de redes sociales. Con lo cual cualquier persona en el país, en donde sea que se encuentre, pueda comparecer a hacer valer sus derechos.

Entonces, las personas juzgadoras tienen facultades para utilizar y sacar provecho de las tecnologías de la información que han derivado en un uso masivo de algunas redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter — ahora X—), no sólo de particulares, sino de personas morales oficiales o servidores públicos en donde éstos ya hacen difusión de información pública.

La utilización de redes sociales encuentra justificación en:

- a) Los artículos 115, 501 y 503 de la Ley Federal del Trabajo que en conjunto establecen la forma en que se deben realizar las investigaciones y convocatorias de personas que puedan resultar beneficiarias de los derechos laborales, y además disponen que para hacer las “convocatorias” no puede existir el permiso de la persona trabajadora que falleció.

- b) La acción de convocar a personas que consideren que deban ser oídas a juicio respecto de los derechos laborales generados por una persona trabajadora que falleció ya es una cuestión que implícitamente puede tener impacto hacia terceros.
- c) La legislación laboral establece, en un caso análogo, que es el llamamiento de personas demandadas que no pudieron ser emplazadas en los domicilios otorgados por la parte actora en un juicio, que puede realizarse ese “llamamiento” en la publicación de edictos y en el sitio de internet del Poder Judicial de la Federación.³⁰
- d) El caso análogo en el que también se hace un llamamiento público, con la diferencia de que en este caso se “llama” a una persona determinada y en el caso de las investigaciones —para conocer a posibles personas beneficiarias— se publica el nombre de quien falleció sin certeza de quiénes pueden comparecer al tribunal.
- e) La proactividad es una herramienta facultativa para la persona juzgadora, que a diferencia de otras en diversas materias no resuelven asuntos de justicia social, de ahí que para impartir esa justicia debe aproximarse a la verdad de los hechos.

Entonces, la falta de contextualización-actualización de la Ley Federal del Trabajo, en el aspecto que estudiamos, no es impedimento para que puedan utilizarse esas redes sociales en la búsqueda de personas que se consideren con mejor derecho para que sean declaradas beneficiarias.

De ahí que es posible que con la utilización de redes sociales la justicia se adecue al contexto actual de la sociedad y así se concreten u otorguen derechos laborales a quien en verdad lo merece.

³⁰ Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

También, debe y puede derribarse, como pretexto, el “secreto” o la “confidencialidad” cuando esa información se publica en convocatorias para encontrar personas beneficiarias de un trabajador fallecido, pues en general esa publicidad está permitida y sólo hay que dotarla de contenido para efectivizar derechos.

Relacionado con lo anterior, si las convocatorias para la designación de beneficiarios tienen el carácter de públicas, entonces no existe impedimento para su publicidad, máxime que para esa “publicidad” es obvio que no podrá existir el consentimiento de la persona que falleció. De ahí que deba ser imperiosa la máxima publicidad consagrada en la fracción VI del artículo 8 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Con ello se insiste en que en nuestro tiempo y contexto globalizado sería más eficaz que, a la par de la tramitación en papel, se realizaren publicaciones en redes sociales para un mayor alcance y difusión.

También, sabemos que muchas instituciones y personas morales empleadoras que son parte en diversos juicios laborales (grandes empresas, organismos descentralizados, etcétera) cuentan con redes sociales oficiales, las cuales son ya reconocidas por sus personas trabajadoras e incluso por sus familias (pues ahí se publican días festivos y similares), por lo que incluso pueden gozar de confianza en la información que publican a través de sus medios. Entonces, con una telaraña de redes bastaría para lograr una verdadera difusión en el llamamiento que se hace a través de esas “convocatorias” electrónicas o digitales.

Lo anterior permite solucionar el tema de la justificación legal, pero ¿en la práctica qué pudiera hacerse?

Una primera propuesta sería crear un apartado especial dentro del Portal de Servicios en Línea del Poder Judicial de la Federación (como ya se prevé en la parte de edictos), en el que cualquier persona pueda realizar consultas de las personas fallecidas respecto de las cuales se ha iniciado un juicio para la declaración de beneficiarios o bien que en ese portal se pueda “postear o publicar” la convocatoria.

Otra solución sería la creación y utilización de cuentas oficiales dentro del Poder Judicial de la Federación exclusivamente para dicho fin, en las que se pueda publicar la información del trabajador fallecido “taggeando” o etiquetando a la persona moral empleadora en caso de que tenga cuenta de usuario de la red social.

Es posible considerar y difundir a través de las cuentas de redes sociales de personas servidoras públicas publicaciones informativas relacionadas con el ejercicio de su encargo.³¹

L. Reflexiones finales

En la experiencia se ha observado que en los tribunales laborales ya no está siendo efectiva la forma en que se fijan las convocatorias, ya que, de los asuntos en los que se solicita una declaración de beneficiario de los derechos laborales generados por trabajadores fallecidos, es mínima (casi nula) la respuesta de posibles beneficiarios que se tiene de las convocatorias que se fijan en el último centro de trabajo. Por eso es necesario que los órganos jurisdiccionales realicen las investigaciones en los domicilios a través de familiares para determinar quién tiene mejor derecho para reclamar ciertos derechos laborales. Entonces, en aras de privilegiar y facilitar los medios para obtener los resultados más cercanos a la realidad, es necesario explorar nuevas vías y dotar a los juzgadores de herramientas más adecuadas al contexto actual.

El punto medular de este trabajo ha sido encontrar dónde convergen las potencialidades de las redes sociales con las necesidades de los tribunales de búsquedas de beneficiarios.

En un contexto específico, también es necesario señalar que los medios actualmente previstos en la ley ya son insuficientes o inadecuados para una realidad rápidamente cambiante. Un claro ejemplo podría ser el caso de un

³¹ Así lo resolvió la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

trabajador que ha realizado teletrabajo desde su contratación, por lo que la convocatoria en el último domicilio de la fuente de empleo podría no tener los resultados esperados; nadie le conoció de manera física, sólo recursos humanos sabrán de esa persona. O qué tal si estamos hablando de empresas que en realidad todo lo efectúan de manera virtual y hasta sus oficinas son así, ¿en dónde se colocaría una convocatoria?

De lo anterior, hemos visto que, si bien la nueva Ley Federal del Trabajo ha implementado el uso de tecnologías que acerca a los usuarios a disminuir distancias físicas, también resulta notorio que el derecho día a día se actualiza, está en cambio constante, pues dichos cambios sociales, culturales y las dinámicas se renuevan, por lo que la legislación y la forma de resolver los asuntos deben atender la búsqueda de recursos para facilitar la vida de aquellos que requieren justicia.

Lo importante es derribar los obstáculos que entorpecen la aplicación de justicia, allegarse de los medios necesarios e incluso de las innovaciones tecnológicas para que esos medios tengan verdadero impacto en hacer accesible el derecho a los involucrados, en preservar la justicia, sus bienes, sus derechos.

M. Bibliografía

Libros

Bernal Triviño, Ana I., “Influencia de las redes sociales en los medios de comunicación”, en Cabrera González, María Ángeles, *Evolución tecnológica y cibermedios*, España, Comunicación Social Ediciones y Publicaciones, 2010, pp. 112-128.

Casado, María Laura, *Diccionario de Derecho*, México, Valletta Ediciones, 2008, p. 149.

Gallego, José Carlos, *Tecnologías de la Información y de la Comunicación. Técnicas Básicas*, Madrid, 2010.

Romero Espinosa, Salvador, *Las Redes Sociales Digitales: Su relación con el derecho a la información, a la libertad de expresión y la privacidad*, Méxi-

co, Instituto de Transparencia, Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Jalisco, 2019.

Ordenamientos legales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>»

Ley Federal del Trabajo, México, artículo 503. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* el 24 de enero de 2024, última reforma publicada el 24 de enero de 2024. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>».

Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, México. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* el 26 de enero de 2017, última reforma publicada el 26 de enero de 2017. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPDPSO.pdf>».

Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, México. Fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación* el 4 de mayo de 2015, última reforma publicada el 20 de mayo de 2021. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGTAIP.pdf>».

Publicaciones electrónicas

Banco de México, “Consideraciones sobre la Reforma Laboral de 2019”, *Informe Trimestral Enero-Marzo 2019*, Recuadro 4, pp. 35-37, Mayo 2019. Disponible en: «<https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/recuadros/%7B2A-7BA161-E586-0233-6992-7800EEF8C010%7D.pdf>».

Barp Fontana, Luciano, “La justicia como virtud social”, *Derechos Humanos México. Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos*, año 3, número 8, 2008. Disponible en: «https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-03/2008_DH_08.pdf»

Barriuso Ruiz, Carlos, *Las Redes Sociales y la Protección de Datos Hoy*, México, UNAM, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investiga-

- ciones Jurídicas, s.f., p. 1. Disponible en: «<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2941/8.pdf>».
- Briseño Sierra, Humberto, “Bulöw, Oskar von, La teoría de las excepciones procesales y los presupuestos procesales”, México, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, número 56, pp. 1179-1187. Disponible en: «<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho-mx/article/view/26137/23519>».
- Citron, Danielle K. y Richards, Neil, “Four principles for digital expression (You won’t believe)”, *Washington University Law Review*, Estados Unidos de Norteamérica, número 3, p. 1353, 2018. Disponible en: «https://scholarship.law.bu.edu/faculty_scholarship/630/».
- García Ramírez, Sergio, “El acceso de la víctima a la Jurisdicción Internacional sobre Derechos Humanos”, *El acceso a la justicia*, entre el derecho formal y *el derecho alternativo*. *El Otro Derecho*, Colombia, Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos, número 35, 2006, pp. 13-56. Disponible en «<https://www.corteidh.or.cr/tablas/29495.pdf>».
- Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, s. f. Disponible en: «https://micrositios.inai.org.mx/marcocompetencias/?page_id=370».
- Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, “La transparencia y las sentencias”, Fondo Regional *La transparencia judicial: publicidad en las sentencias*”, México, 2021. Disponible en: «https://home.inai.org.mx/wp-content/documentos/comisionados/omgf/presentaciones/reformalgtaip_sentenciasjudiciales-1.pdf».
- Martínez Hernández, Luis Manuel (coord.), *¿Qué son las TIC’s?*, México, Red Durango de Investigadores Educativos, A. C., 2014, p. 29. Disponible en: «<http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/Tics.pdf>».
- Molina Martínez, Sergio Javier, “Requerimientos tecnológicos y digitales para la transición de la reforma en materia de justicia laboral, una propuesta para el Poder Judicial de la Federación”, en *Revista Mexicana de Justicias Orales*, año 2, número 1, enero-junio 2019, citado

- en Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, *Plan Integral de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral*, 2020, p. 47. Disponible en: «<https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/planIntegralImplementacionReformaMateriaJusticiaLaboral.pdf>».
- Organización Mundial de la Salud, Información básica sobre la COVID-19, 28 de marzo de 2023. Disponible en: «<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-covid-19>».
- Paz, Jorge Ignacio, “La Globalización: Más que una amenaza es una oportunidad”, *Revista EIA*, Colombia, número 3, 2005, pp. 21-34. Disponible en: «http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-12372005000100003».
- Petrosyan, Ani, *Uso de internet en el mundo: estadísticas y datos*, Statista, 2024. Disponible en: «<https://www.statista.com/topics/1145/internet-usage-worldwide/#topicOverview>».
- Recurso de Revisión 1441/2017, Pleno del Instituto de Transparencia, Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Jalisco, resuelto por mayoría de 2 votos el 22 de noviembre de 2017. Disponible en: «https://www.itei.org.mx/v3/documentos/art12-11/recursos/2017/resolucion_rr_1441_2017_22112017_testada.pdf».
- Ritchie, Hannah; Mathieu, Edouard; Roser, Max y Ortiz-Ospina, Esteban, *Internet*, Our World in Data, s.f. Disponible en: «<https://ourworldindata.org/internet>».
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Hacia un nuevo modelo laboral. Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019*, Dirección General de Concertación y Capacitación Laboral, México, 2019. Disponible en: «https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf».
- Serrano, Enrique, “La teoría aristotélica de la justicia”, *Isonomía*, México, número 22, 2005, pp. 123-160. Disponible en: «https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182005000100006&lng=es&tlng=es».

Tesis y sentencias del Poder Judicial de la Federación

Jurisprudencia 1a/J.103/2017, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 48, Tomo I, noviembre de 2017, p. 151, registro digital: 2015591.

Jurisprudencia 2a/J.98/2014, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 11, Tomo I, octubre de 2014, p. 909, registro digital: 2007621.

Sentencia recaída al Amparo en Revisión 1005/2018, Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ministro Ponente: Eduardo Medina Mora I., resuelto por mayoría de cuatro votos el 20 de marzo de 2019.

La libertad sindical: análisis de un derecho fundamental en las relaciones de trabajo en México

José Antonio Morales Yáñez*

* Licenciado en Derecho por el Instituto Tecnológico Autónomo de México; maestro en Educación por la Universidad Panamericana. Actualmente es Secretario Técnico de Implementación de Reformas y Modernización del Poder Judicial de la Escuela Federal de Formación Judicial.

SUMARIO: A. Introducción; B. Dimensiones de la libertad sindical; C. Marco normativo nacional e internacional de la libertad sindical; D. Visiones colectiva e individual de la libertad sindical; E. Análisis de la visión colectiva de la libertad sindical; I. Libertad general; II. Prohibición de los actos de injerencia; III. Libertad para constituir y afiliarse a federaciones, confederaciones y asociaciones sindicales internacionales; IV. Prohibición de suspender o cancelar registros por vía administrativa; V. Bloque de cuatro libertades fundamentales; 1. Libertad estatutaria y reglamentaria; 2. Libertad para elegir a sus representantes y dirigentes; 3. Libertad de administración y gestión; 4. Libertad de acción; F. Estudio de la visión individual de la libertad sindical; I. Libertad positiva, libertad negativa y libertad de separación; II. Libertad de participación democrática; III. Debido proceso ante una sanción; IV. Derecho a solicitar la rendición de cuentas; G. Reflexiones finales; H. Bibliografía.

A. Introducción

En la 86ª Conferencia Internacional del Trabajo de 1998, los países integrantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) declararon que la libertad sindical es uno de los derechos y principios fundamentales en el trabajo. Este pronunciamiento multilateral significó que no es posible entender la dinámica de las relaciones de trabajo en el mundo sin la existencia de organizaciones que velen por los derechos de las personas trabajadoras y patronas.

El derecho de asociación profesional otorga a los representantes de los factores de producción la facultad de coaligarse para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; debe ejercerse en un clima de tolerancia y respeto a los derechos humanos a la igualdad y no discriminación; exige el respeto de todas las personas que integran el mercado laboral: trabajadores, patronos, Estado y sociedad.

La libertad sindical se encuentra inmersa en distintas relaciones jurídicas: entre los sujetos agremiados, entre éstos y sus organizaciones, entre éstas y los patrones y, finalmente, entre las propias asociaciones profesionales y el Estado. Cada relación incluye un catálogo de derechos para los trabajadores, los patrones y sus organizaciones, los cuales son elementales para el desarrollo económico y la justicia social en el mundo.

Desde el orden jurídico nacional e internacional, se han reconocido las visiones colectiva e individual de la libertad sindical. Cada una de ellas contiene instituciones jurídicas y derechos que resultan fundamentales para darle total entendimiento y eficacia. Del estudio conjunto de estas visiones se logra dimensionar la importancia de la libertad sindical en la vida de los trabajadores y patrones.

B. Dimensiones de la libertad sindical

Hacia un primer acercamiento al objeto de estudio, es necesario cuestionarnos sobre cuáles son los espacios en los que se encuentra la libertad sindical. En una respuesta inmediata y lógica, podríamos decir que la libertad sindical se localiza en el centro de la actividad de las asociaciones profesionales y de sus agremiados. Y aun cuando la respuesta anterior es correcta, no es suficiente. A lo largo de los años, se ha podido observar que el principio de libertad sindical no sólo tiene cabida dentro de las organizaciones profesionales de trabajadores y patrones, sino que se extiende a las relaciones jurídicas que involucran al Estado y a la sociedad.

Tanto en los trabajos de investigación realizados por la OIT, organismo garante de los derechos humanos laborales en el mundo, como en la opinión de algunos autores¹ dedicados al estudio del derecho colectivo

¹ Cfr. Barrionuevo Peña, José, *Los sindicatos y las asociaciones de empresarios. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Madrid, Taravilla, 1981; De La Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 9ª edición, México, Porrúa, 1997, y De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 13ª edición, México, Porrúa, 1999.

del trabajo, podemos concluir que la libertad sindical se halla en varias dimensiones.

Dimensión interna (intersindical). En este espacio, la libertad sindical se encuentra manifestada en dos tipos de relaciones: la primera se da entre las personas agremiadas, esto es, cada uno de los integrantes de la organización posee derechos societarios y reflejos² que deben ser respetados por el resto de las personas asociadas; la segunda se gesta entre las personas agremiadas y la propia organización profesional. El sindicato, federación o confederación, como persona moral, también debe cumplir con las obligaciones que se desprenden de la norma estatutaria en la tutela de los derechos de las personas agremiadas. Y no sólo dentro de la organización, sino también como representante de estas garantías frente a la otra clase social.

En esta parte, la libertad sindical se expresa en diversas facultades que tienen los integrantes de la organización profesional; por ejemplo, a tener acceso a la información del sindicato, a la rendición de cuentas, a la transparencia y diligencia en las actuaciones de los líderes y representantes sindicales, a vivir en una legítima democracia en la asociación profesional, donde los derechos político-electorales no sólo se ejerzan, sino se garanticen por medio de normatividad legal y estatutaria, autoridades administrativas y judiciales, procesos y procedimientos que se crean con el afán de ver satisfechos los derechos de votar y ser votado, y a la libre y transparente elección de dirigentes sindicales.

El ámbito interno, se extiende también al reconocimiento e impulso de las relaciones que eventualmente pueden existir entre las organizaciones de trabajadores y patrones que conviven/dialogan socialmente en una misma empresa, establecimiento, área industrial o de servicio o entidad pública. En

² Los derechos societarios son los que nacen de la norma estatutaria y que tienen cada una de las personas agremiadas y que les da la facultad de participar en las actividades propias de la organización profesional, como, por ejemplo, votar y ser votado, participar en las asambleas, solicitar la rendición de cuentas a la directiva, entre otras. En cambio, los derechos reflejos son los que se derivan de las negociaciones colectivas y que fincan un tramo de diferenciación y preferencia de los trabajadores agremiados frente al resto de las personas trabajadoras.

este espacio, la libertad sindical se expresa en el respeto que debe tenerse entre organizaciones independientes, impidiendo los actos de injerencia entre unas y otras y, por supuesto, el acatamiento irrestricto de los derechos de las minorías u organizaciones minoritarias.

Dimensión externa. En este rubro, el respeto a la libertad sindical se ve desde la óptica del encuentro entre los factores de la producción. Las organizaciones de trabajadores y patrones deben poner especial cuidado en no interferir en la actividad social de la otra. La prohibición de los actos de injerencia se traza como un principio insoslayable de la libertad sindical. Por ello, tanto las normas internacionales del trabajo³ como la propia legislación mexicana⁴ hacen un pronunciamiento relativo a esa prohibición. Por tanto, el reconocimiento que hagan los trabajadores y patrones a la autonomía de las organizaciones de unos y otros es expresión del respeto que se tiene a su libre determinación y autogestión.

Finalmente, es importante hacer notar que, en el marco de las negociaciones colectivas, tanto los patrones como los sindicatos, en representación de las trabajadoras y los trabajadores, manifiestan el propósito de respetar y proteger la libertad que ambos tienen en la generación de pactos que conlleven a una idónea relación colectiva de trabajo. El cumplimiento de los acuerdos celebrados entre las partes da nota de la importancia que tiene la libertad sindical en la eficacia de los negocios colectivos.

Dimensión social. En este ámbito, la libertad sindical encuentra su sitio en las relaciones que guardan las asociaciones profesionales —y sus agremiados— y el Estado, como impulsor, protector y garante de los derechos humanos de las personas trabajadoras y empleadoras y de sus organizaciones profesio-

³ El Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva reconoce en su artículo 2° la prohibición de los actos de injerencia entre las organizaciones de personas trabajadoras y las de patrones.

⁴ La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 357, párrafo segundo, establece la prohibición de los actos de injerencia entre las organizaciones profesionales de trabajadores y patrones.

nales a funcionar libremente, sin coacción y en un ambiente social, político y económico propicio para su desenvolvimiento y acción. La potestad del Estado consiste no sólo en crear un marco normativo de protección a los derechos y libertades de los trabajadores y patrones, sino en hacer efectivos esos derechos mediante el establecimiento de procesos ágiles y autoridades diligentes encargadas de dar solución a los conflictos planteados en búsqueda de justicia. Y esta función protectora va de la mano de una obligación irrestricta para el Estado: la de no intervenir en los asuntos de las organizaciones de trabajadores y patrones, salvo en los casos en los que se solicite su intervención, a petición de parte y para salvaguardar el estado de derecho.⁵

El reconocimiento estatal de los derechos vinculados a la libertad sindical fue resultado de varios años y luchas obreras en el mundo. Desde los primeros movimientos sociales en la Europa del siglo XVIII, los trabajadores demostraron una fuerza que no se había conocido en la historia de la humanidad. La unión de las trabajadoras y los trabajadores en defensa de sus derechos laborales fue tan robusta y compleja que necesariamente llegó a oídos de los gobiernos. Esas organizaciones, aun cuando adolecían de estructura, lograron desestabilizar al orden social, tanto que, en sus primeros momentos de vida, algunos países de la Europa industrializada impulsaron legislaciones antisociales que prohibieran su formación.⁶ Sin embargo, el movimiento social obrero no se frenó y logró, varios años después, el reconocimiento de sus organizaciones en la ley.

C. Marco normativo nacional e internacional de la libertad sindical

Los movimientos obreros mundiales tuvieron como eje rector la exigencia al Estado del reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras en las leyes. Dentro del catálogo de derechos reclamados en casi todas las latitudes

⁵ De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*

⁶ Carrasco Fernández, Felipe Miguel, “Derechos humanos y libertad sindical: Caso México”, *Revista Regional de Derechos Humanos*, Colombia, Universidad del Rosario, año 1, número 1, 2009, pp. 17-38. Disponible en: «<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r26049.pdf>».

sobresale el relacionado con la oportunidad de poderse unir y defender sus intereses comunes. Sin necesidad de hacer un estudio histórico, se enunciará brevemente el marco normativo de la libertad sindical en el orden nacional e internacional dando cuenta de los principales hechos que dieron origen a la protección y tutela de la libertad sindical como derecho humano fundamental.

En México, la lucha por los derechos de las personas trabajadoras y sus sindicatos fue bastante compleja y tortuosa. A partir del fenómeno de la industrialización a finales del siglo XIX, el crecimiento del sector obrero fue verdaderamente exponencial, por lo que, en casi treinta años, la clase obrera ya era socialmente reconocida, no sólo por la actividad que desarrollaban, sino por la función social que cumplían. El fenómeno sindical en México surgió del reclamo legítimo de las trabajadoras y los trabajadores ante la violación de los derechos fundamentales en el trabajo.⁷ No obstante, y siguiendo la línea mundial de la prohibición, en nuestro país también se impedían las uniones de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses; cualquier manifestación social obrera que implicara coalición de trabajadores o suspensión de labores por la exigencia o reconocimiento de un derecho laboral era brutalmente reprimida por el Estado.⁸ Las huelgas de Cananea y Río Blanco son un claro ejemplo de la represión estatal frente a la libertad de los trabajadores para unirse por la defensa de sus derechos. Sin embargo, en medio de la vorágine de la Revolución mexicana y en aras del nacimiento de un nuevo Estado, las exigencias de las personas trabajadoras tuvieron un feliz desenlace en la Constitución política de 1917, pues, en la redacción del texto del artículo 123, se incluyeron derechos individuales, colectivos, procesales, de seguridad social y de previsión social. Dentro del catálogo

⁷ Molina Martínez, Sergio Javier, *op. cit.*

⁸ En el artículo 925 del Código Penal de 1871, se estableció el delito de motín y/o tumulto imponiendo penas de arresto desde ocho días hasta tres meses y multas de 25 y hasta 500 pesos a las personas que realizaran cualquier tipo de manifestación o protesta pública que tuviera como objeto impedir el libre ejercicio de la industria o el trabajo. En esos tiempos ya se había creado el Gran Círculo de Obreros Libres (1870), cuyos movimientos y exigencias sociales desencadenaron la furia del gobierno "liberal", que de inmediato sancionó como delito a las uniones de personas que defendieran los derechos de las trabajadoras y los trabajadores relacionados con el salario y la jornada laboral.

de derechos colectivos, se incluyó una fracción que contenía el espíritu del Estado de reconocer la libertad sindical, tanto para trabajadores como para empleadores.⁹

La primera Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931 ya contemplaba, en su artículo 232, el concepto de sindicato y, en el artículo 234, la facultad de trabajadores y patrones de formar sindicatos sin que existiera autorización previa.¹⁰ Un problema en su redacción fue que las instituciones jurídicas del derecho colectivo se encontraban por todas las partes de la ley, es decir, no había un apartado especial dedicado al derecho colectivo. Esta situación se corrigió en la actual Ley Federal del Trabajo de 1970, la que, de igual manera, hace el reconocimiento de la libertad sindical para trabajadores y patrones.

Finalmente, al reformarse la Constitución Política en el año de 1960 para reconocer el trabajo dentro del servicio público y consolidarse el Estado como patrón, se estableció la facultad de las personas trabajadoras burocráticas de coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos.¹¹

En el orden internacional, el entendimiento de que los derechos sociales son también derechos humanos es bastante contemporáneo. Aun cuando en otras latitudes se regularon algunos derechos del trabajo y de la seguridad social, lo cierto es que fue hasta el año de 1919, con el nacimiento de la OIT, que existió el interés de la comunidad internacional por proteger, tutelar y garantizar los derechos humanos laborales. Y esto es así porque, al finalizar la Primera Guerra Mundial, los países pactaron en el Tratado de Versalles que existiría un desarrollo sostenido, permanente y paz universal

⁹ En la Constitución política de 1917, aun sin haber apartados, se estableció la fracción XVI, que a la fecha sigue vigente y que regula la posibilidad de que las personas trabajadoras y patronas puedan coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos o cualquier otro tipo de organización profesional.

¹⁰ Ley Federal del Trabajo de 1931. Disponible en: «https://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=193390&pagina=29&seccion=2».

¹¹ La libertad sindical encuentra su fundamento en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado A, en los artículos 356 y 357, y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B, en los artículos 67 y 69.

mediante el fortalecimiento de la justicia social como eje rector de los derechos de trabajadores y patrones. La constitución de la OIT estableció, en su preámbulo, la necesidad de abatir las injusticias y miserias que acaecen a las personas trabajadoras haciendo notar la urgencia de mejorar las condiciones de trabajo y seguridad en el empleo, así como el reconocimiento del principio de libertad sindical.¹²

En la propia acción normativa de la OIT, el interés por establecer el marco normativo de tutela y garantía de la libertad sindical como derecho humano se ve plasmado en los Convenios 87 y 98. A partir de 1998, estos convenios fueron reconocidos por los Estados miembros de la organización como parte de los “8 Convenios Fundamentales” por regular principios y valores elementales en las relaciones de trabajo, como son la libertad sindical, el derecho de sindicación y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva.¹³

México ingresó a la OIT desde el año de 1931. La intención por cumplir los compromisos y propósitos de la OIT ha sido evidente, ya que a la fecha de los 188 convenios ha ratificado 82 y un protocolo. En el tema que nos ocupa, el 1 de abril de 1950, México ratificó el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948. Sin que haya una explicación jurídica o social (salvo la política), México ratificó el Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949; 69 años después de haber sido promulgado por la OIT, esta ratificación se dio el 23 de noviembre de 2018.¹⁴ En consecuencia, actualmente se encuentra obligado a cumplir el orden jurídico plasmado en estos convenios fundamentales.

¹² OIT. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: «https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A1».

¹³ Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1998, enmendada en la 110ª reunión del año 2022. Disponible en: «https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf».

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: «https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764».

Adicionalmente a las normas internacionales del trabajo, los estados soberanos asumieron el compromiso de proteger la libertad de las personas trabajadoras y patronas por medio de declaraciones y acuerdos multilaterales.

En el sistema interamericano, la Declaración Americana de los Derechos y los deberes del Hombre del año 1948 reconoce, en su artículo XXII, el derecho de toda persona a “asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden”.¹⁵ Igual reconocimiento hace la Carta de la Organización de Estados Americanos en su artículo 45, inciso c), que establece que “los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva”.¹⁶ Finalmente, en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales de 1988 (Protocolo San Salvador) se regula, en su artículo 8, la facultad de los trabajadores de “organizar sindicatos y a afiliarse a los de su elección para la protección y promoción de sus intereses”.¹⁷

De acuerdo con la Opinión Consultiva OC-27/2021, de 5 de mayo de 2021, solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la libertad sindical se entiende como un derecho inherente e inalienable de toda persona humana, por lo que el Estado tiene la obligación de adoptar mecanismos

¹⁵ Declaración Americana de los Derechos y los Deberes del Hombre, 1948. Disponible en: «<https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>».

¹⁶ Carta de la Organización de los Estados Americanos, 1948. Disponible en: «<https://www.cidh.oas.org/basicos/carta.htm>».

¹⁷ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales de 1988. Disponible en: «<https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>».

para su garantía, incluyendo el acceso a un recurso judicial efectivo contra actos violatorios de ese derecho.¹⁸

Finalmente, a nivel mundial, la libertad sindical se regula desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que en su artículo 23.4, establece que “toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.¹⁹ Y en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 se indica en el artículo 8, inciso a), que “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales”. Es importante hacer notar que en este último instrumento se establece la posibilidad de que los Estados puedan hacer restricciones a este derecho siempre que sean necesarias para proteger la seguridad nacional o el orden público, así como para proteger las libertades y derechos ajenos.²⁰

D. Visiones colectiva e individual de la libertad sindical

Uno de los tres ejes temáticos de la reforma constitucional de 2017²¹ en materia de justicia laboral fue el fortalecimiento de los derechos colectivos del trabajo relativos a la libertad sindical y reconocimiento efectivo de la negociación colectiva haciendo un reposicionamiento o reivindicación de la parte trabajadora como el centro del derecho laboral. Por un lado, determina

¹⁸ Opinión Consultiva OC-27, de 5 de mayo de 2021, solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos relativa a los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género. Disponible en: «https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_espl.pdf».

¹⁹ Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Disponible en: «https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf».

²⁰ Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966. Disponible en: «<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>».

²¹ Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Disponible en: «https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017#gsc.tab=0».

los principios de representatividad sindical y certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo y, por otro, establece un mecanismo de participación de las personas trabajadoras en los actos jurídicos contundentes en la vida sindical, para que mediante el voto personal, libre y secreto resuelvan los conflictos entre asociaciones profesionales, elaboren contratos colectivos y elijan a sus dirigentes y representantes sindicales.²² Finalmente, concentró la función registral de asociaciones profesionales, contratos colectivos y los actos administrativos relacionados con ellos en un órgano descentralizado del gobierno federal, inhibiendo los vicios y malas prácticas de las anteriores autoridades registrales que durante muchos años se encargaron de vulnerar la libertad sindical de trabajadores en México.²³

La reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019 rescata los principios y propósitos constitucionales de fortalecimiento de los derechos colectivos y establece el marco normativo de la libertad sindical; modificó el contenido de los artículos 357 y 358, y adicionó el artículo 357 bis.²⁴ A estas tres disposiciones normativas las conoceremos como “los artículos emblemáticos de la libertad sindical”, porque en ellos se plasman de manera general los compromisos de nuestro país de respetar y garantizar la libertad sindical y el derecho de sindicación. Sin embargo, es importante aclarar que la reforma a la LFT abarcó también la modificación de otros artículos, pero todas estas reformas tienen su origen en los tres artículos emblemáticos, tal y como lo demostraremos en el análisis que se haga de las visiones de la libertad sindical en sus vertientes colectiva e individual.

En el estudio de la libertad sindical encontramos dos visiones: la colectiva y la individual. La visión colectiva de la libertad sindical, también conocida como derecho de sindicación, concentra los derechos de las personas tra-

²² Fracción XXII BIS del Apartado A del artículo 123 constitucional.

²³ Fracciones XX y XXX del Apartado A del artículo 123 constitucional.

²⁴ Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, Ley de la Defensoría Pública, Ley del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva. Disponible en: «https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0».

bajadoras y patronas y de sus organizaciones como entes colectivos; todos estos derechos únicamente pueden ser pensados y ejecutados en sociedad, comunidad y/o asociación. En contraste, la visión individual de la libertad sindical implica el reconocimiento de libertades propias de las personas frente a las instituciones jurídicas del derecho colectivo; involucra, además, a la participación individual en el ejercicio de los derechos; es por ello que a esta visión se le conoce como derecho de afiliación profesional y de participación social. Para Néstor de Buen “[...] el derecho a la sindicalización es, esencialmente, un derecho colectivo de clase y junto a él puede aceptarse, como lo hace Ricord en tesis que compartimos, un derecho de afiliación sindical, de corte individualista, siempre supeditado al interés colectivo”.²⁵

En los siguientes párrafos estudiaremos las visiones colectiva e individual de la libertad sindical desde una metodología de análisis triangular. Es decir, para acercarnos a nuestro objeto de estudio, analizaremos las instituciones jurídicas que encontramos en las disposiciones de la LFT; acto seguido, haremos una comparación entre las normas de la LFT y las que se incluyen en los Convenios 87 y 98 de la OIT; finalmente, y a efecto de darle interpretación, tanto a los preceptos nacionales como a los incluidos en las normas de los convenios, revisaremos algunas resoluciones del Comité de Libertad Sindical.²⁶ Estas conclusiones están plasmadas en una publicación de la Oficina Internacional del Trabajo denominada “La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical”. En la siguiente sección, haremos referencia a alguna de las resoluciones del Comité de Libertad Sindical respetando la forma y el orden que el texto presenta.²⁷ En atención a la metodología anteriormente planteada, en nuestro análisis se abordarán los derechos consagrados en las visiones colectiva e individual de la libertad sindical en atención al cuadro 1.

²⁵ De Buen, Néstor, *op. cit.*, pp. 617-620.

²⁶ El Comité de Libertad Sindical es un órgano tripartito cuya fundación se dio en 1951. El Comité revisa las quejas y alegatos de infracciones a los principios de libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, consagrados en la constitución de la OIT.

²⁷ Oficina Internacional del Trabajo, *La Libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, 6ª edición, Organización Internacional del Trabajo, 2018. Disponible en: «https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf».

Cuadro 1. Visión colectiva y visión individual de la libertad sindical

Visión Colectiva de la Libertad Sindical (Derecho de sindicación) Artículos 357 y 357 Bis de la LFT	
Derecho	Fundamento
1. Libertad general	Art. 357, primer párrafo de la LFT
2. Prohibición de los actos de injerencia	Art. 357, segundo y tercer párrafos de la LFT
3. Libertad para constituir y afiliarse a federaciones, confederaciones y asociaciones sindicales internacionales	Art. 381 de la LFT
4. Prohibición de suspender o cancelar registros por vía administrativa	Art. 370 de la LFT
5. Bloque de las cuatro libertades fundamentales	Arts. 359 y 357 bis de la LFT
Visión Individual de la libertad sindical (Derecho de afiliación y participación sindical) Artículo 358 de la LFT	
Derecho	Fundamento
1. Libertad positiva	Art. 358, primer párrafo de la LFT
2. Libertad negativa	Art. 358, fracción I de la LFT
3. Libertad de participación democrática	Art. 358, fracción II de la LFT
4. Debido proceso ante una sanción	Art. 358, fracción III de la LFT
5. Derecho a solicitar rendición de cuentas	Art. 358, fracción IV de la LFT
6. Libertad de separación	Art. 358, párrafo final

Fuente: elaboración propia.

E. Análisis de la visión colectiva de la libertad sindical

Como se había dicho, uno de los “artículos emblemáticos de la libertad sindical” es el artículo 357 de la LFT. En la ley vigente, desde su inicio en el año de 1970, se tuvo a bien reconocer, en términos generales, el derecho de trabajadores y patrones a constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa. De igual manera, sancionaba cualquier injerencia indebida en la vida interna de los sindicatos.²⁸ Pero, a raíz de la reforma a la LFT en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva de 2019, este artículo 357 fue modificado drásticamente, como se observa en el cuadro 2.

Cuadro 2. Comparación del artículo 357 de la LFT antes y después de la reforma de 2019

Artículo 357 antes de la reforma de 2019	Artículo 357 después de la reforma de 2019
<p>Artículo 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.</p> <p>Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley.</p>	<p>Artículo 357. Los trabajadores y los patrones, <i>sin ninguna distinción</i> y sin autorización previa, <i>tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.</i></p> <p><i>Las organizaciones de trabajadores y de patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración.</i></p>

²⁸ Artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, antes de la reforma de 2019 en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva.

Artículo 357 antes de la reforma de 2019	Artículo 357 después de la reforma de 2019
	<p><i>Se consideran actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones, o a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia.</i></p> <p>Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley.</p>

Fuente: elaboración propia.

A primera vista, se puede observar que la reforma de 2019 agregó párrafos al texto del artículo 357. Pero esta adición va más allá del tema de la extensión del precepto, pues conlleva, por un lado, el reconocimiento de las principales instituciones jurídicas de la libertad sindical y, por el otro, el compromiso de México de cumplir con las obligaciones que, como integrante de la OIT, ha asumido para el respeto, protección, tutela y garantía de los derechos fundamentales consagrados en los Convenios 87 y 98. En el cuadro 3 se muestra cómo nuestro país, en la reforma de 2019, se realizó una adecuación normativa al artículo 357 para reafirmar esos acuerdos internacionales.

Cuadro 3. Artículo 357 de la LFT y artículo 2 del Convenio 87 de la OIT

Artículo 357 reformado en 2019	Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT
<p>Primer párrafo</p> <p>Los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.</p>	<p>Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.</p>
Segundo y tercer párrafos	Artículo 2 del Convenio 98 de la OIT
<p>Las organizaciones de trabajadores y de patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración.</p> <p>Se consideran actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones, o a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia.</p>	<p>Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros en su constitución, funcionamiento o administración.</p> <p>Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.</p>

Fuente: elaboración propia.

En esta casi transcripción que hacen nuestros legisladores de los textos de los Convenios 87 y 98 de la OIT se incluyen dos de las instituciones jurídicas de la libertad sindical en su vertiente colectiva: en el primer párrafo del artículo 357, se encuentra descrita la libertad general y, en los siguientes párrafos, la prohibición de los actos de injerencia.

I. Libertad general

La libertad general de la libertad sindical se establece en el primer párrafo del artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: “Los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

Como ya se venía regulando en la LFT, la libertad general implica el derecho de trabajadores y patrones de constituir sindicatos sin necesidad de contar con autorización ministerial o de ninguna clase, impidiendo, además, toda injerencia indebida. Sin embargo, en la reforma de 2019 podemos observar los siguientes cambios:

- 1) La libertad sindical (de creación y afiliación) ya no está limitada sólo a los sindicatos. Los trabajadores y patrones podrán constituir y unirse a organizaciones profesionales de todo tipo.²⁹
- 2) Se incluye el propósito de que esa libertad se ejercerá “sin distinción”, lo cual impide todo acto de discriminación sindical que se finque en categorías sospechosas que afecten los derechos humanos de igualdad y de no discriminación de las personas trabajadoras y patronas.

²⁹ Aunque en la realidad en México se ha podido constituir otro tipo de organizaciones profesionales como las Federaciones y Confederaciones, tanto de trabajadores como de patrones, el cambio en la norma sugiere inmediata inclusión, lo que en una verdadera técnica legislativa se agradece.

- 3) La mención de que los trabajadores y los patrones pueden constituir las organizaciones que “estimen convenientes” reafirma el sistema de sindicación libre que tenemos en la LFT, donde el derecho a crear organizaciones ya no está sujeto a “tipologías” específicas ni a formatos oficiales.³⁰ Esta aseveración de ninguna manera implicará que la ley no pueda establecer requisitos elementales de existencia y operatividad para las organizaciones profesionales.³¹ De hecho, para la OIT resulta acorde al Convenio 87 el hecho de que las leyes de los gobiernos contengan requisitos para la constitución de organizaciones de trabajadores y patrones, pero éstos no deben ser absurdos, inverosímiles o imposibles de cumplir. La imposición de estos requisitos por parte de las autoridades implica violaciones a la libertad sindical.³²

- 4) Se reconoce la importancia de la norma estatutaria en la vida y acción de las organizaciones profesionales, pues se establece como un pilar de la libertad sindical la obligación de los trabajadores y patrones de cumplir con los acuerdos y reglas establecidas en los

³⁰ A razón de darle coherencia al sistema, la inclusión en el artículo 357 de la frase —que estimen convenientes— hizo necesaria la modificación del artículo 360 de la LFT, cuya redacción original sólo les daba oportunidad a los trabajadores de crear sindicatos gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios. Con la reforma de 2019, se incluyó, al mencionado artículo 360, un segundo párrafo que indica que ese listado de tipologías sindicales debe entenderse de manera enunciativa más nunca limitativa, por lo que los trabajadores podrán constituir organizaciones profesionales a su entera elección.

³¹ La LFT establece como requisitos de fondo los que se relacionan con las personas que pueden constituir asociaciones profesionales, con sus finalidades y quórum de formación. Los requisitos de forma se refieren a realizar un acta constitutiva de la organización, sus estatutos, la designación de sus dirigentes y representantes y, finalmente, un listado de las personas agremiadas.

³² La Queja 2694 presentada ante la OIT por varias organizaciones de trabajadores en contra del Gobierno de México señaló como agravios a la libertad sindical la discrecionalidad de las autoridades registrales para imponer requisitos para la obtención del registro sindical que no se encontraban en la ley. Entre estos requisitos inverosímiles se encontraban: 1) demostrar la existencia de la relación de trabajo, 2) acreditar la competencia federal o local del empleado mediante documentos legales que son de difícil acceso para los trabajadores, 3) demostrar expresamente la voluntad de los trabajadores de pertenecer al sindicato mediante inspecciones de autoridad, 4) acreditar la naturaleza de la actividad para saber si eran o no empleados de confianza, entre otras.

estatutos sindicales. La libertad para crear, modificar o suprimir normas estatutarias será revisada más adelante como parte del bloque de cuatro libertades fundamentales de las asociaciones de trabajadores y patrones.

A continuación, se muestran algunas resoluciones del Comité de Libertad Sindical que nos apoyarán en la interpretación de cada una de las partes del primer párrafo del artículo 357 de la LFT. Para la propia OIT, “[...] Las conclusiones adoptadas por el Comité en casos específicos están destinadas a orientar a los Gobiernos y las autoridades nacionales en las discusiones y acciones a realizar en seguimiento de sus recomendaciones en materia de libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”.³³

Para interpretar la frase “derecho de los trabajadores y de los empleadores sin ninguna distinción de constituir organizaciones y afiliarse a las mismas” consideraremos las siguientes decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, que a la letra dice:

315. El artículo 2 del Convenio núm. 87 consagra el principio de la no discriminación en materia sindical y la expresión “sin ninguna distinción” que contiene este artículo significa que se reconoce la libertad sindical sin discriminación de ninguna clase debida a la ocupación, al sexo, al color, a la raza, a las creencias, a la nacionalidad, a las opiniones políticas, etc., no sólo a los trabajadores del sector privado de la economía, sino también a los funcionarios y a los agentes de los servicios públicos en general.³⁴

Nótese cómo en esta conclusión la OIT, al interpretar al artículo 2 del Convenio 87, nos amplía el horizonte de entendimiento de la libertad sindical, pues no sólo reconoce expresamente la prohibición de la discriminación en

³³ Oficina Internacional del Trabajo, *op. cit.*

³⁴ *Ibidem*, p. 59.

materia sindical, sino que esa protección no sólo abarca a los trabajadores del sector privado, sino a los servidores públicos.

En la compilación de la OIT se muestran resoluciones que resolvieron agravios manifestados principalmente por las personas trabajadoras y sus sindicatos ante violaciones de los gobiernos por cometer actos de discriminación sindical basados en la raza, opiniones políticas, nacionalidad, naturaleza del contrato, categoría profesional, edad y otras distinciones. A continuación, se muestran algunas conclusiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT que consideramos ilustrativas:³⁵

317. La prohibición del registro de sindicatos mixtos (constituidos por trabajadores de razas diferentes) es incompatible con el principio generalmente aceptado de que los trabajadores, sin ninguna distinción, deben tener derecho de establecer las organizaciones de su propia elección y, cumpliendo únicamente con los estatutos de la organización, de afiliarse a ellas sin autorización previa.

319. Los trabajadores deberían estar en condiciones de constituir en un clima de plena seguridad las organizaciones que estimen convenientes con independencia de que apoyen o no el modelo económico y social del Gobierno, o incluso el modelo político del país.

321. El Comité ha destacado la importancia de garantizar el derecho de los trabajadores migrantes, tanto documentados como indocumentados, a organizarse.

330. El criterio para determinar las personas cubiertas por el derecho sindical no se funda en el vínculo laboral con un empleador. Los trabajadores que no tengan contrato de trabajo pueden constituir organizaciones que estimen convenientes si así lo desean.

387. En base a los principios de la libertad sindical, todos los trabajadores —con la sola excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía— deberían tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas. El criterio para determinar las personas cubiertas por este derecho

³⁵ *Ibidem*, pp. 59-76.

no se funda por tanto en la existencia de un vínculo laboral con un empleador, que a menudo no existe, por ejemplo en el caso de los trabajadores de la agricultura, los trabajadores autónomos en general o los que desempeñan profesiones liberales, y que, sin embargo, deben disfrutar del derecho de organizarse.

417. En virtud del artículo 2 del Convenio núm. 87, el Comité estima que los trabajadores menores deberían poder constituir las organizaciones que estimen convenientes o de afiliarse a las mismas.

Para darle sentido, desde la óptica de la OIT, a los términos “sin autorización previa” y “derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas”, que establece nuestro reformado primer párrafo del artículo 357 de la LFT, se muestran las siguientes conclusiones del Comité de Libertad Sindical:³⁶

419. El principio de la libertad sindical podría llegar a ser muchas veces letra muerta si para crear una organización los trabajadores y los empleadores tuviesen que obtener un permiso cualquiera, ya revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización previa indispensable para proceder a su creación.

424. Si bien es cierto que los fundadores de un sindicato deben respetar las formalidades previstas por la legislación, a su vez estas formalidades no deben, por su naturaleza, poner trabas a la libre creación de las organizaciones.

427. Los requisitos prescritos por la ley para constituir un sindicato, no se deben aplicar de manera que impidan o retrasen la creación de organizaciones sindicales, y toda demora provocada por las autoridades en el registro de un sindicato constituye una violación del artículo 2 del Convenio núm. 87.

474. El Comité ha subrayado la importancia que atribuye a que los trabajadores y los empleadores puedan de manera efectiva constituir con plena libertad organizaciones de su elección y afiliarse libremente a ellas.

³⁶ *Idem.*

502. El libre ejercicio del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a los mismos implica la libre determinación de la estructura y la composición de estos sindicatos.

II. Prohibición de los actos de injerencia

En los dos últimos párrafos del artículo 357, tal y como lo hemos observado, la LFT hace una recuperación casi exacta de lo regulado por artículo 2º del Convenio 98 de la OIT.

Artículo 357. (...)

Las organizaciones de trabajadores y de patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración.

Se consideran actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones, o a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia.

Es importante hacer notar algunas cuestiones relevantes:

- 1) La LFT (y su correlativo Convenio 98 de la OIT), al regular la prohibición de los actos de injerencia, protege al sector obrero de las injerencias patronales, pero también a los patrones de las injerencias del trabajador y sus organizaciones, es decir, asume la posibilidad de que cualquiera de las dos partes pudiera entorpecer la autonomía y libertad de la organización profesional contraria, ya sea en su constitución, funcionamiento o administración.
- 2) En el párrafo final, la LFT establece la definición de acto de injerencia patronal sin mencionar ningún concepto de los actos de injerencia de los obreros. Desde nuestra perspectiva, esta omisión, casi a propósito,

nos sugiere que la LFT sólo tiene en mente sancionar los actos de molestia del sector patronal hacia los trabajadores y sus organizaciones. Sin embargo, si uno revisa el texto del artículo 2 del Convenio 98,³⁷ se observará que en la definición de acto de injerencia el convenio utiliza la palabra “principalmente”, es decir, reconoce que aun cuando existe mayor número de actos de injerencia patronal, también están los cometidos por los trabajadores y sus organizaciones en contra de las personas empleadoras y sus empresas.

- 3) En la parte final del precepto, la LFT da cuenta de que en el mundo de las negociaciones colectivas es común que el patrón convenga conceder y/o otorgar prestaciones en beneficio de la organización sindical. En la medida en la que esos derechos se encuentren transparentados en un contrato, no se podrán entender como “fondeos” sospechosos del patrón al sindicato cuyas finalidades impliquen necesariamente un mecanismo de control patronal. Por tanto, es posible legalmente que en los contratos colectivos existan cláusulas vinculadas a regular las relaciones de las partes como, por ejemplo, las formas de consulta, la comunicación y cooperación entre ellas y los medios que establezcan para la solución de conflictos.³⁸

En la compilación de resoluciones del Comité de Libertad Sindical, se pueden encontrar tanto las conclusiones que hace la organización respecto de la protección contra los actos de injerencia, como un apartado en el que se exponen las diversas formas en las que, principalmente, el patrón ha cometido actos de control de las organizaciones de trabajadores. Se muestran a

³⁷ “Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, *principalmente*, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores”. OIT, Convenio 98, artículo 2o. párrafo 2 (énfasis añadido).

³⁸ Gernigón, Bernard; Otero, Alberto y Guido, Horacio, *La negociación colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*, Oficina Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2000, p. 26.

continuación algunas conclusiones contundentes del Comité de Libertad Sindical de la OIT:³⁹

1188. El artículo 2 del Convenio núm. 98 establece la total independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades, con respecto a los empleadores.

[...]

1192. El respeto de los principios de libertad sindical exige que los empleadores actúen con gran moderación en todo lo que atañe a la intervención en los asuntos internos de los sindicatos.

[...]

1197. El Comité ha pedido a un gobierno que garantizase que los empleadores no expresasen opiniones que podrían intimidar a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos sindicales, tales como afirmar que la constitución de una asociación es ilegal, o advertir que no es aconsejable afiliarse a un sindicato de grado superior, o incitar a los trabajadores a renunciar a su afiliación.

1198. Toda coacción tendiente a obtener la renuncia a la afiliación sindical de trabajadores o dirigentes sindicales constituye una violación del principio de libre afiliación sindical contraria al Convenio núm. 87.

III. Libertad para constituir y afiliarse a federaciones, confederaciones y asociaciones sindicales internacionales

El derecho de sindicación o derecho de asociación profesional no sólo se manifiesta en organizaciones sindicales. En la evolución del derecho laboral, se puso de manifiesto la necesidad de que los propios sindicatos pudieran unir sus fuerzas para abatir o contrarrestar la hegemonía patronal en las relaciones de trabajo. Fue entonces que nacieron otras organizaciones profesionales con una estructura mayormente compleja: las federaciones y confederaciones. Para Mario de la Cueva, las federaciones y confederaciones significan el

[...] último eslabón en la cadena de la unidad del trabajo... no son uniones distintas a las de los sindicatos, ya que la única variante es

³⁹ Oficina Internacional del Trabajo, *op. cit.*, pp. 227-229.

el énfasis que ponen en la obtención de las finalidades inmediata y mediata del movimiento obrero: mientras los sindicatos están obligados a atender el problema de todos los días, sin descuidar no obstante la posibilidad de realizar en el mañana un mundo más justo, las federaciones y confederaciones miran lo universal y el futuro, sin que puedan ni deban olvidar los problemas del presente.⁴⁰

En la expresión colectiva de la libertad sindical, entonces, también se reconoció legítimamente el derecho de los sindicatos y demás organizaciones de trabajadores y patrones a unirse para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. En nuestro país, la primera central obrera consolidada fue la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) en el año de 1916, cuyo objetivo principal de los trabajadores fue la lucha de clases y, como finalidad suprema para el movimiento del proletariado, la socialización de los medios de producción.⁴¹

En la LFT, esa libertad es reconocida en el artículo 381, que a la letra dice: “Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables”.

En el Convenio 87 de la OIT, también se hace un reconocimiento expreso de este derecho, en el artículo 5: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores”.

De la lectura de ambos preceptos podemos concluir lo siguiente:

- 1) Si bien es cierto que la ley mexicana reconoce esta libertad, la redacción aún sigue siendo muy limitativa por dos razones: la

⁴⁰ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 365.

⁴¹ Lastra Lastra, José Manuel, *El sindicalismo en México*. Disponible en: «https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24015w/C_U3_R02.pdf».

primera es que sólo regula como sujeto facultado a los sindicatos y deja de lado al resto de asociaciones profesionales, y la segunda es que sólo habla de la libertad para crear federaciones y confederaciones sin mencionar nada acerca de la afiliación.

- 2) En contraste, la protección de esta libertad en el Convenio 87 de la OIT es más amplia; por un lado reconoce este derecho a todo tipo de organización de trabajadores y patrones, y, por el otro, aborda tanto a la facultad de crearlos como de unirse a ellos. Adicionalmente, el convenio también reconoce la facultad de las federaciones y confederaciones a afiliarse a asociaciones sindicales internacionales.
- 3) Si las organizaciones de trabajadores y patrones en México quisieran afiliarse a las asociaciones sindicales internacionales lo harían. Sin embargo, el fundamento expreso para ello sería la Carta Magna y el Convenio 87 de la OIT.⁴²
- 4) Finalmente, es importante hacer notar que ninguno de los ordenamientos legales define a las federaciones y confederaciones. Mario de la Cueva nos propone, ante esta laguna legal, la siguiente definición “formal”: “[...] Las federaciones y confederaciones son las uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa, de los intereses y derechos de la clase trabajadora”.⁴³

Por su parte, el Comité de Libertad Sindical ha hecho hincapié en el derecho de las organizaciones de trabajadores y patrones de formar y afiliarse a federaciones, confederaciones y asociaciones sindicales internacionales dejando muy clara su posición en el sentido de que los gobiernos reconoz-

⁴² En la historia de nuestro país, el primer antecedente de formación de uniones sindicales la tenemos en la Casa del Obrero Mundial de 1912. La idea fue crear una especie de central sindical que coordinara las acciones de los trabajadores con la intención de transformar las viejas organizaciones mutualistas en sindicatos para llevar a cabo huelgas para exigir mejoras laborales.

⁴³ Oficina Internacional del Trabajo, *op. cit.*, p. 367.

can, impulsen y protejan esa libertad. Se considera importante mostrar las siguientes conclusiones del Comité de Libertad Sindical.⁴⁴

1019. Una legislación que impida la constitución de federaciones y confederaciones en que pudieran unirse los sindicatos o federaciones de diferentes actividades en una misma localidad o región, o a nivel nacional, está en contradicción con el artículo 5 del Convenio núm. 87 y los principios de la libertad sindical.

1026. Toda organización de trabajadores debe tener el derecho a ingresar en la federación o confederación de su preferencia, a reserva en lo dispuesto por los estatutos de las organizaciones interesadas. Incumbe a estas últimas decidir si aceptan o no la afiliación de la organización interesada, de conformidad con sus propios reglamentos y estatutos.

1036. La solidaridad sindical internacional constituye uno de los objetivos básicos de todo movimiento sindical y ha inspirado la norma contenida en el artículo 5 del Convenio núm. 87, según la cual la organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y patrones.

IV. Prohibición de suspender o cancelar registros por vía administrativa

Dentro de los principios básicos del sindicalismo mexicano, encontramos el principio de unidad, el cual establece que las organizaciones profesionales tienen razón de ser en la medida en que las personas agremiadas sigan manifestando su voluntad de continuar unidas en defensa de sus intereses comunes. De ahí, resulta lógico pensar en que, si esa *affectio societatis* se pierde, entonces la asociación profesional debe fenecer. Desde ese punto de vista, la libertad sindical también trasciende al derecho de las personas trabajadoras y patronas de terminar con la vida de sus organizaciones o decidir sobre la suspensión temporal de sus actividades.

⁴⁴ *Ibidem*, pp. 196-198.

Como ya hemos comentado, para la constitución de asociaciones profesionales, la LFT exige una serie de requisitos que serán validados por la autoridad administrativa dentro del procedimiento de solicitud de registro sindical. Es decir, en el sistema jurídico mexicano el registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones es un acto formalmente administrativo, aunque por su tema es materialmente laboral. Las organizaciones debidamente constituidas acudirán ante la autoridad administrativa para solicitar el registro con el que finalmente podrán estar legitimadas para operar.⁴⁵ En estricto sentido, la tarea de la autoridad registral no es otorgarle existencia a la asociación profesional, sino hacer una “validación de legalidad” de que se han satisfecho los requisitos legales para la constitución de organizaciones de trabajadores y patrones. De ahí que el acto registral *per se* es netamente declarativo.

En ese orden de ideas, las organizaciones de trabajadores y patrones inician su operación y acción sindical una vez que han satisfecho “el trámite administrativo” de solicitud de registro sindical y han obtenido la constancia respectiva.

Pues bien, en aras de salvaguardar los intereses colectivos de las personas que integran las asociaciones profesionales es que el artículo 370 de la LFT y el artículo 4 del Convenio 87 de la OIT prohíben que la suspensión, disolución y cancelación de registro se haga por vía administrativa:

Artículo 370. Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Artículo 4.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

En consecuencia, la vía idónea para llevar a cabo estos actos de suspensión y terminación de las asociaciones profesionales es la vía judicial.⁴⁶ Las razones son las siguientes:

⁴⁵ Artículo 365 de la LFT.

⁴⁶ Artículo 369 párrafo final de la LFT.

- 1) La autoridad judicial debe verificar que los supuestos de suspensión, disolución o cancelación que señalan las leyes se han materializado. Estos supuestos normativos se entienden *numerus clausus* y deben señalarse específicamente por las leyes.⁴⁷ Por lo tanto, ni los agremiados ni los representantes sindicales pueden “crear” distintas causales.
- 2) La autoridad judicial deberá velar en todo momento por los derechos de libertad sindical y derecho de sindicación de las personas agremiadas.
- 3) La autoridad judicial valorará las pruebas presentadas por las partes en conflicto y otorgará a cada uno de ellos su derecho de audiencia.
- 4) Y en un ejercicio más proactivo, la autoridad judicial verificará que esta decisión de desvincularse es voluntad de la mayoría de las personas agremiadas. La decisión de desunirse no puede quedar al arbitrio de la directiva sindical o de los dirigentes sindicales.

Por tanto, ningún acto de autoridad administrativa podrá ordenar la anulación del registro de las organizaciones de trabajadores o patrones. De ser el caso, los justiciables deberán tener reconocido su derecho a impugnar esa determinación ante los tribunales competentes.

La OIT reafirma este propósito de tutela de los intereses de trabajadores y patrones en las siguientes conclusiones del Comité de Libertad Sindical:⁴⁸

981. El Comité ha estimado que, en vista de las graves consecuencias que tiene para la representación profesional de los trabajadores la

⁴⁷ En la LFT las causales de cancelación se encuentran en el artículo 369, mientras que los supuestos de disolución se encuentran en el numeral 379.

⁴⁸ Oficina Internacional del Trabajo, *op. cit.*, pp. 187-189.

disolución de su sindicato, parecería preferible para el desarrollo de las relaciones laborales que tal medida sea tomada sólo como último recurso, después de haber agotado otros medios menos drásticos para la organización en su conjunto.

986. Las medidas de suspensión o de disolución por parte de la autoridad administrativa constituyen graves violaciones de los principios de la libertad sindical.

990. La cancelación del registro de un sindicato solo debería ser posible por vía judicial.

992. Una legislación por la que el ministerio o las autoridades administrativas puede, a su total discreción y sin derecho de apelación ante los tribunales, ordenar la anulación del registro de un sindicato, es contraria a los principios de libertad sindical.

V. Bloque de cuatro libertades fundamentales

Las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones nacen para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Pero ninguna de estas finalidades sería posible sin que existiera, a su vez, el bloque de las cuatro libertades fundamentales. El artículo 359 de la LFT y su correlativo artículo 3 del Convenio 87 de la OIT establecen, respectivamente, estas cuatro libertades de la siguiente manera:

Artículo 359. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis aislada de rubro LIBERTAD SINDICAL. POSTULADOS EN QUE SE SUSTENTA ESE PRIN-

CIPIO,⁴⁹ sostiene que estas cuatro libertades se encuentran relacionadas entre sí, de tal suerte que no se puede comprender a una sin la existencia de las otras; desde su perspectiva, no se puede entender a la libertad sindical sin este bloque de cuatro libertades.

Con apoyo en las interpretaciones que ha hecho el Comité de Libertad Sindical de la OIT,⁵⁰ se expondrán los derechos intrínsecos de cada una de estas cuatro libertades fundamentales:

1. Libertad estatutaria y reglamentaria

Los estatutos de las personas morales contienen las reglas operativas y de funcionamiento, así como las relacionadas con la regulación de la decisión y administración de la asociación. Los juristas civiles afirman que la norma estatutaria define el alcance de la capacidad jurídica de ejercicio de las asociaciones. Es por ello que los estatutos sindicales representan la norma fundamental de acción de las organizaciones de trabajadores y patrones. La libertad estatutaria y reglamentaria implica los siguientes derechos:

1. La elaboración, modificación y eliminación de las normas estatutarias y reglamentarias únicamente es de interés de las personas agremiadas. Nadie que no tenga la calidad de asociado podrá intervenir en las determinaciones vinculadas a las normas estatutarias.
2. Los estatutos no pueden quedar sujetos a ningún tipo de autorización previa. En la construcción de los estatutos sólo deben estar presentes los potenciales agremiados a la organización. Sujetar la existencia de la norma fundamental de los sindicatos al escrutinio de la autoridad administrativa es contrario a la libertad sindical.

⁴⁹ Tesis aislada: 2a. CXIV/2015 (10a.), Décima Época, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, octubre de 2015, Libro 23, Tomo II, página 2087, registro digital: 2010285.

⁵⁰ Oficina Internacional del Trabajo, *op. cit.*, pp. 105-143.

La intervención de la autoridad sólo se justifica a petición de parte interesada nunca de oficio.⁵¹

3. Las leyes podrán establecer reglas básicas para el contenido obligatorio mínimo de los estatutos sindicales (reglas de forma), pero nunca se puede referir a normas sustantivas o de fondo.⁵² Los gobiernos pueden sugerir formatos de estatutos, pero nunca imponerlos de manera obligatoria como “oficiales”.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT refuerza estos derechos en las siguientes resoluciones, que a la letra dicen:⁵³

565. Para que las organizaciones tengan derecho a elaborar sus propios estatutos y reglamentos con libertad absoluta, la legislación nacional debería limitarse tan sólo a sentar las condiciones formales que deberán respetar los estatutos, los cuales, junto con los reglamentos correspondientes, no necesitarán la aprobación previa de las autoridades públicas para entrar en vigor.

575. Las enmiendas a los estatutos sindicales deben ser sometidas a debate y adoptadas por los propios miembros del sindicato.

581. Toda obligación impuesta a un sindicato —aparte ciertas cláusulas de pura forma— de copiar sus estatutos sobre un modelo forzoso sería contraria a las reglas que garantizan la libertad sindical. Muy diferente es el caso en que el gobierno se limita a poner un modelo de

⁵¹ Esto no significa que los estatutos sindicales no puedan ser impugnados por las personas agremiadas por considerarlos atentatorios de sus derechos de libertad sindical y derecho de sindicación. La autoridad judicial conocerá de la impugnación e intervendrá únicamente a petición de parte para garantizar la restitución de los derechos violados y el restablecimiento del estado de derecho en la vida interno sindical. La impugnación de estatutos sindicales en el sistema jurídico mexicano se substancia bajo las reglas del Procedimiento Ordinario.

⁵² El contenido mínimo obligatorio de los estatutos sindicales se establece en el artículo 371 de la LFT. En la reforma de 2019, este precepto sufrió una transformación muy importante en las fracciones relativas a la parte orgánica e incluyó instituciones jurídicas que fortalecen a la democracia sindical, por ejemplo, el voto personal, libre, secreto y directo para nombrar a los representantes, el principio de equidad en las directivas sindicales, la creación de un órgano autónomo interno sindical para organizar los comicios, el impedir directivas vitalicias, entre otros.

⁵³ Oficina Internacional del Trabajo, *op. cit.*, pp. 106-108.

estatuto a disposición de las organizaciones en formación sin imponer la aceptación del modelo propuesto. La preparación de estatutos y reglas tipo para guía de los sindicatos, siempre que las circunstancias sean tales que no exista de hecho ninguna obligación de aceptarlos ni ninguna presión ejercida en tal sentido, no entraña necesariamente una intervención en el derecho de las organizaciones a redactar sus estatutos y reglamentos en completa libertad.

2. Libertad para elegir a sus representantes y dirigentes

La directiva sindical es el órgano ejecutor de las decisiones y resoluciones de la asamblea de personas agremiadas. En suma, este órgano se encarga de la gestión de las actividades de la asociación profesional, de la administración del patrimonio, de la representación colectiva e individual de sus asociados, de la defensa de los intereses profesionales y de velar por el cumplimiento de las normas estatutarias, entre otras. Esta libertad incluye los siguientes derechos:

- 1) La facultad de trabajadores y patronos para llevar a cabo procesos de elección de los representantes y dirigentes sindicales en cumplimiento de los principios de legalidad, transparencia, acceso a la información, autonomía y democracia sindical.
- 2) El derecho a que los agremiados establezcan los criterios de elegibilidad de sus dirigentes que más les convenga a los intereses de la asociación profesional sin menoscabar derechos humanos de las personas. Este derecho impide a las autoridades o a las leyes que impongan los requisitos de elección de dirigentes.⁵⁴
- 3) La facultad de que las personas agremiadas decidan sobre las oportunidades de reelección de los representantes sindicales, siempre que no se violen los derechos de votar y ser votado.

⁵⁴ En este asunto vale la pena revisar el contenido del artículo 372 de la LFT, que expresamente prohíbe que las personas extranjeras puedan formar parte de las directivas sindicales. En este caso, el criterio de elegibilidad lo establece la ley, no los agremiados. ¿Podría considerarse contrario a la libertad sindical?

- 4) La oportunidad de que los agremiados puedan solicitar auxilio de las autoridades para certificar la legalidad de las elecciones de los representantes sindicales. La participación de las autoridades no es en el proceso mismo, sino como observador y garante de los derechos humanos y político-electorales de las personas agremiadas, dando certeza de la legalidad, autonomía y transparencia de los comicios.⁵⁵
- 5) Derecho a contar con normas procesales para impugnar los procedimientos de elección que hayan violado las normas estatutarias y legales para el desarrollo del proceso electoral.⁵⁶
- 6) Finalmente, el derecho que tienen los agremiados a que los gobiernos mantengan un estado de derecho que sea propicio para la democracia en el interior de las organizaciones profesionales.

En las resoluciones del Comité de Libertad Sindical se muestran estos derechos:⁵⁷

585. La libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes.

594. Una reglamentación demasiado minuciosa y detallada del procedimiento electoral de las organizaciones sindicales, viola el derecho de elegir libremente a sus representantes, prevista en el artículo 3 del Convenio núm. 87.

599. La imposición por vía legislativa del voto directo, secreto y universal para elegir a los dirigentes sindicales no plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical.

⁵⁵ A raíz de la reforma de 2019 y para impulsar a la libertad y democracia sindicales, se incluyó el artículo 371 bis, que establece un procedimiento de certificación o validación de procedimientos de elección de dirigentes sindicales.

⁵⁶ El artículo 897 de la LFT establece que el Procedimiento Especial Colectivo tendrá como causa generadora, entre otras, la atención y solución de los conflictos que deriven de la impugnación de procedimiento de elecciones sindicales.

⁵⁷ Oficina Internacional del Trabajo, *op. cit.*, pp. 111, 113-114.

606. La determinación de las condiciones para la afiliación o la elegibilidad para cargos directivos es una cuestión que debería dejarse a la discreción de los estatutos de los sindicatos o de las organizaciones de empleadores y las autoridades públicas deberían abstenerse de toda intervención que podría obstaculizar el ejercicio de este derecho.

3. Libertad de administración y gestión

Las asociaciones profesionales tienen reconocida la autogestión para su organización y administración del patrimonio. Esta libertad lleva implícitos los siguientes derechos:

- 1) A tener autonomía financiera y administrativa. Las organizaciones profesionales son libres para elegir los métodos de gestión interna, su estructura financiera, así como los mecanismos de fondeo e incremento del patrimonio sindical. Ninguna autoridad o sujeto extraño a la organización podrá intervenir en la libre administración de los recursos.
- 2) A decidir sobre la adquisición y destino de los bienes y derechos que integran el patrimonio sindical, incluyendo la decisión de los mecanismos de liquidación en caso de disolución.
- 3) A determinar los procesos de rendición de cuentas y las normas estatutarias que los regulen. En este apartado se incluye la libertad para establecer reglas de control y fiscalización de las personas que directamente manejan el patrimonio, así como el aparato de sanciones en caso de incumplimiento.
- 4) A impedir cualquier acto de injerencia de los gobiernos o de los patrones (tratándose de las organizaciones de trabajadores) que incidan en la toma de decisiones respecto a su organización administrativa y patrimonial.

En las conclusiones del Comité de Libertad Sindical se encuentran fortalecidos los derechos antes descritos:⁵⁸

666. La libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes y a organizar su administración y actividades sin injerencia alguna de las autoridades públicas.

673. La libertad sindical implica el derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a resolver ellas mismas sus divergencias sin injerencia de las autoridades, e incumbe al gobierno crear un clima que permita llegar a la solución de estas divergencias.

675. Ciertos sucesos de carácter excepcional pueden justificar una intervención directa de un gobierno en los asuntos internos de un sindicato con el fin de restablecer una situación en la cual los derechos sindicales sean respetados por completo.

680. El derecho de los trabajadores a constituir organizaciones de su elección y el derecho de estas organizaciones a elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos y a organizar su gestión y su actividad suponen la independencia financiera, lo cual implica que las organizaciones no estén financiadas de manera tal que estén sujetas a la discreción de los poderes públicos.

683. Las disposiciones que restringen la libertad de los sindicatos de administrar y utilizar sus fondos según sus deseos para llevar a cabo actividades sindicales normales y legales son incompatibles con los principios de la libertad sindical.

4. Libertad de acción

No menos importante es esta libertad que implica el derecho de que las asociaciones profesionales puedan formular y ejecutar su programa de acción sin que exista ninguna intervención o prohibición de parte de alguna autoridad. En este sentido, la acción sindical sigue una regla general: las asociaciones de trabajadores y patrones pueden hacer todo lo necesario

⁵⁸ *Ibidem.*, pp. 127-128, 130.

para cumplir con su finalidad, siempre que no esté prohibido por la ley. La legalidad sería el único límite a la actividad y operatividad de las organizaciones sindicales.⁵⁹

Para la OIT, el programa de acción sindical no debe incluir cuestiones de estricta naturaleza laboral; por lo contrario, en el radio de actividad de las asociaciones profesionales pueden incluirse las actividades políticas, de protesta, representación individual de los miembros, participación en manifestaciones públicas, apoyo a movimientos sociales y ambientales, las de impulso a los derechos humanos, entre otros. Para las organizaciones de personas trabajadoras esta libertad, además, implica el ejercicio del derecho de huelga.

La OIT despliega sus conclusiones en los siguientes términos:⁶⁰

716. La libertad sindical no implica solamente el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las asociaciones de su elección, sino también el de las asociaciones profesionales mismas a entretenerse a actividades lícitas en defensa de sus intereses profesionales.

718. Toda disposición que confiera a las autoridades, por ejemplo, el derecho de restringir las actividades de los sindicatos a un nivel inferior al de las actividades y fines perseguidos por los sindicatos de casi todos los países para la promoción y defensa de los intereses de sus miembros, sería incompatible con los principios de libertad sindical.

720. Las organizaciones profesionales de trabajadores y de empleadores no deberían por ningún motivo ser sometidas a medidas de represalia por haber ejercido derechos garantizados en los instrumentos de la OIT sobre libertad sindical, y concretamente por haber presentado una queja ante el Comité de Libertad Sindical.

⁵⁹ En el artículo 378 de la LFT se incluye un listado de actividades que les están prohibidas a las organizaciones de trabajadores y patronos. Es importante mencionar que este artículo se reformó en 2019 para incluir cinco conductas prohibidas, entre las que destacan: 1) participar en esquemas de evasión de contribuciones, 2) realizar actos de simulación asumiendo la calidad de patrón o de extorsión patronal, 3) entorpecer procedimientos de elección.

⁶⁰ Oficina Internacional del Trabajo, *op. cit.*, pp. 137-139, 145.

725. Las disposiciones que prohíben de manera general las actividades políticas de los sindicatos para la promoción de sus objetivos específicos son contrarias a los principios de la libertad sindical.

727. Las organizaciones sindicales no deben incurrir en abusos en cuanto a su acción política, excediendo sus funciones propias para promover esencialmente intereses políticos.

754. El derecho de huelga es corolario indisoluble del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87.

Finalmente, los derechos contenidos en la visión colectiva de la libertad sindical fueron fortalecidos por el artículo 357 bis de la LFT, el segundo de los “artículos emblemáticos de la libertad sindical”, que fue incorporado por la reforma de 2019 y que a la letra dice:

Artículo 357 Bis. El reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores y patrones, así como sus federaciones y confederaciones no estará sujeta a condiciones que impliquen restricción alguna a sus garantías y derechos, entre ellos a:

- I. Redactar sus estatutos y reglamentos administrativos;
- II. Elegir libremente sus representantes;
- III. Organizar su administración y sus actividades;
- IV. Formular su programa de acción;
- V. Constituir las organizaciones que estimen convenientes, y
- VI. No estarán sujetos a disolución, suspensión o cancelación por vía administrativa.

La LFT hace hincapié en que el reconocimiento que haga la autoridad de la personalidad jurídica de las asociaciones profesionales no podrá vulnerar los derechos y libertades fundamentales de trabajadores y patrones. Sin embargo, en voz de Alfonso Pardío Vargas, hasta que la autoridad no otorga ese reconocimiento por medio de la constancia registral, la asociación profesional no tendrá la plenitud del goce y ejercicio de sus derechos.⁶¹

⁶¹ Pardío Vargas, Alfonso, *Derecho del Trabajo*, 3ª edición, México, Porrúa, 2021, p. 531.

Finalmente, en los comentarios que hacen los maestros Arturo Alcalde, Eugenio Narcia y Alma Ruby Villarreal a la LFT, señalan que este artículo 357 bis y los artículos 357 y 358 forman la trilogía sobre la que se construyó el nuevo esquema de la libertad sindical en México.⁶²

F. Estudio de la visión individual de la libertad sindical

El último de los “artículos emblemáticos de libertad sindical” es el 358 de la LFT, cuya redacción original fue modificada en la reforma de 2019 para incluir los propósitos de libertad sindical en su vertiente individual y la libertad de las personas integrantes de una organización sindical a participar en la asociación. En el cuadro 4 se muestra la evolución normativa del artículo 358 de la LFT.

Cuadro 4. Evolución normativa del artículo 358 de la LFT

Artículo 358 de la LFT antes de la reforma de 2019	Artículo 358 de la LFT después de la reforma de 2019
<p>Artículo 358. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.</p> <p>Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.</p>	<p>Artículo 358. <i>Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías:</i></p> <p><i>I. Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, federación o confederación. Cualquiera estipulación que desvirtúe de algún modo esta disposición se tendrá por no puesta;</i></p>

⁶² Alcalde Justiniani, Arturo; Villarreal Reyes, Alma Ruby y Narcia Tovar, Eugenio, *Ley Federal del Trabajo. Reforma 2019 comentada*, 5ª edición, México, Porrúa, 2023.

Artículo 358 de la LFT antes de la reforma de 2019	Artículo 358 de la LFT después de la reforma de 2019
	<p>II. Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género, en términos del artículo 371 de esta Ley. El periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados, y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado;</p> <p>III. Las sanciones que impongan los sindicatos, federaciones y confederaciones a sus miembros deberán ceñirse a lo establecido en la Ley y en los estatutos; para tal efecto se deberá cumplir con los derechos de audiencia y debido proceso del involucrado, y</p> <p>IV. La directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones deberá rendirles cuenta completa y detallada de la administración de su patrimonio, en términos del artículo 373 de esta Ley.</p> <p>Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.</p>

Fuente: elaboración propia.

Al igual que lo comentamos al referirnos a la reforma al artículo 357, esta reestructura al artículo 358 implica un agregado de derechos, instituciones y prácticas que la LFT reconoce en favor de cada una de las personas que, en lo individual, crean, se afilian y participan en las organizaciones de trabajadores y patrones en México.

A continuación, nos referiremos a cada una de las partes que contiene el artículo 358 de la LFT, para exponer los derechos de libertad sindical que se regulan.

I. Libertad positiva, libertad negativa y libertad de separación

En la visión individual de la libertad sindical se encuentran reconocidas la libertad positiva, la libertad negativa y la libertad de separación que tiene cada persona trabajadora, patrona o asociación profesional. El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoce de la libertad sindical estos tres aspectos fundamentales en la jurisprudencia de rubro SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.⁶³

Por ley, ninguna persona pública, privada o social puede impedir el ejercicio de estos derechos.

A la libertad positiva la encontramos en el primer párrafo del artículo 358, que a la letra dice: “Artículo 358. Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías”.

Es muy importante hacer notar las vertientes de la libertad en su sentido positivo. Por una parte, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras

⁶³ Tesis: P./J. 43/99, Novena Época, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, mayo de 1999, Tomo IX, página 5, registro digital: 193868.

y patronas de crear o constituir asociaciones profesionales nuevas, y por la otra, también se reconoce el derecho de afiliarse o unirse a las organizaciones profesionales ya existentes.

La libertad negativa implica de entrada una obligación *erga omnes* para todas las personas, pues supone que nadie puede obligar a los trabajadores, empleadores o a sus organizaciones a crear/afiliarse o a no crear/no afiliarse a las organizaciones profesionales que estimen convenientes. Como se observa, la libertad negativa también tiene dos vertientes: creación y afiliación. No se puede impedir a nadie el crear o no crear organizaciones ni tampoco prohibir que alguien se agremie o no a una asociación profesional. El artículo 358 reconoce esta libertad en su fracción I, que a la letra dice: “I. Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, federación o confederación. Cualquier estipulación que desvirtúe de algún modo esta disposición se tendrá por no puesta”.

La libertad de separación reconoce la oportunidad de las personas agremiadas a una organización profesional de poder desvincularse en el momento que decidan, sin que se afecten sus derechos laborales o se ejerza violencia o represalias por esa decisión. Como lo habíamos comentado, el derecho a unirse a un sindicato conlleva necesariamente su contrario, es decir, el derecho a desunirse con la misma facilidad. Al igual que las libertades positiva y negativa, la de separación obliga a toda persona a respetar la decisión individual de ya no pertenecer a la organización. En el último párrafo del artículo 358 se regula esta libertad: “Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta”.

II. Libertad de participación democrática

Como se ha comentado, tanto en la dimensión interna de la libertad sindical como en las cuatro libertades fundamentales de la visión colectiva, la democracia es el motor fundamental para el respeto de los derechos de asociación profesional y de sindicación de las personas trabajadoras y patronas.

La fracción segunda del artículo 358 de la LFT establece lo siguiente:

II. Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género, en términos del artículo 371 de esta Ley. El periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados, y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado;

El nuevo régimen democrático sindical que regula la LFT implica:

- 1) Que las normas relativas al procedimiento de elección de los representantes y dirigentes se encuentren previamente señaladas en los estatutos sindicales.⁶⁴ Los estatutos deben prever mecanismos de impugnación de los procedimientos de elección, así como las autoridades que la conocerán y resolverán. En caso de que no se cuente con estos mecanismos, la LFT prevé las reglas del Procedimiento Especial Colectivo.
- 2) Que las personas agremiadas efectivamente participen en la toma de decisiones de la organización con base en los criterios, sistemas y quórum de votación.⁶⁵ Adicionalmente, los estatutos deben contener todas las normas orgánicas necesarias para que los comicios sean transparentes y certeros. Entre estas normas, se debe procurar que el órgano que organice los comicios sea autónomo e independiente de la directiva sindical.⁶⁶
- 3) Que la votación sea libre, secreta, personal y directa. La votación libre implica que la persona acuda a las urnas sin intimidación,

⁶⁴ Lo prevé la fracción IX del artículo 371 de la LFT.

⁶⁵ La LFT establece el sistema de votación general en la fracción VIII del artículo 371, considerando que las resoluciones deberán adoptarse por 51% del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos. Pero hay otros quórum especiales en la LFT; por ejemplo, en los casos de disolución de la organización y la expulsión de las personas agremiadas.

⁶⁶ Previsto en la fracción IX Ter del artículo 371 de la LFT.

coacción, amenaza o temor a represalia. El voto secreto significa no conocer el sentido de la votación del participante en ninguna de las partes del proceso; se hace a un lado el viejo sistema de votación “a mano alzada” que tantos problemas le dejó al sindicalismo nacional. La votación es personal porque sólo los miembros de la asociación pueden participar en los comicios con base en el último padrón de socios; la certeza del padrón de votantes evita violaciones a la democracia sindical al impedir manipulaciones ilegales de parte de las directivas o inclusive del patrón. El voto directo implica que cada persona debe emitir su sufragio personalmente sin que quepa la posibilidad de representación o delegación del voto. La inclusión de esta cuarta característica del voto directo provocó que cientos de sindicatos en el país acudieran al amparo alegando, por un lado, violaciones al artículo 123 constitucional y, por el otro, agravios a la libertad y a la autonomía sindical. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió estos temas en las jurisprudencias SINDICATOS. EL ARTÍCULO 371, FRACCIONES IX, IX BIS, IX TER Y X, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL PREVER QUE LA ELECCIÓN DE LA DIRECTIVA SINDICAL SE REALICE MEDIANTE EL VOTO DIRECTO DE LOS TRABAJADORES, NO VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXII BIS, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019)⁶⁷ y SINDICATOS. EL ARTÍCULO 371, FRACCIONES IX, IX BIS, IX TER Y X, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL PREVER QUE LA ELECCIÓN DE LA DIRECTIVA SINDICAL SE REALICE MEDIANTE EL VOTO DIRECTO DE LOS TRABAJADORES, NO CONTRAVIENE LOS DERECHOS DE LIBERTAD Y DE AUTONOMÍA SINDICAL (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019).⁶⁸

⁶⁷ Tesis: 2a./J.11/2021 (10a.), Décima Época, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, marzo de 2021, Libro 84, Tomo II, página 1556, registro digital: 2022916.

⁶⁸ Tesis: 2a./J.12/2021 (10a.), Décima Época, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, marzo de 2021, Libro 84, Tomo II, página 1554, registro digital: 2022915.

- 4) Que se impidan las directivas vitalicias o aquéllas cuya duración impide los derechos de votar y ser votado del resto de los integrantes de la asociación, lo que da cabida a nuevas personas que deseen tomar las riendas de la representación de la asociación sindical.
- 5) Que existan grupos de oposición. la creación de un clima democrático que permita a los grupos disidentes poder operar y manifestar sus propuestas sin que existan represalias o coacción.
- 6) Que permitan a los agremiados el acceso a la información de la organización, principalmente de los resultados de los procesos de elección.⁶⁹
- 7) Que se permitan, en su caso, los mecanismos de verificación o certificación de los procedimientos electorales de dirigentes y representantes.⁷⁰ La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que estos procedimientos de verificación no violan la libertad sindical; por lo contrario, fortalecen la democracia sindical, pues implica la intervención justificada de una autoridad autónoma y objetiva para dar certeza de que los resultados corresponden a la voluntad de las personas votantes con base en los principios de legalidad y confiabilidad. El criterio jurisprudencial se encuentra en la tesis de rubro CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL. LA FACULTAD QUE TIENE DE VERIFICAR QUE EL PROCEDIMIENTO DE ELECCIÓN DE LAS DIRECTIVAS DE LOS SINDICATOS RESPETE LOS PRINCIPIOS DEMOCRÁTICOS QUE RIGEN A DICHAS ORGANIZACIONES, NO CONTRAVIENE EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019).⁷¹

⁶⁹ Al amparo de las nuevas reglas de transparencia y publicidad que establece el artículo 365 Bis de la LFT.

⁷⁰ Del artículo 371 Bis de la LFT.

⁷¹ Tesis: 2a./J.13/2021 (10a.), Décima Época, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, marzo de 2021, Libro 84, Tomo II, página 1536, registro digital: 2022881.

- 8) Que se cuente con normas que impulsen a la participación equitativa de hombres y mujeres en la integración de las directivas y puestos de alta responsabilidad.⁷²
- 9) Que se impulse a la rendición completa y detallada de la administración y gestión del patrimonio sindical.⁷³

III. Debido proceso ante una sanción

Las personas agremiadas a una organización profesional deben estar protegidas contra cualquier abuso de parte de los dirigentes sindicales que vulnere sus derechos como integrantes de la asociación y, por tanto, perjudiquen su estabilidad y permanencia en el sindicato. A lo largo de la historia, las sanciones impuestas a los integrantes de las asociaciones, así como las expulsiones de personas trabajadoras de la organización profesional, se han realizado sin observar las normas mínimas del proceso que señala la LFT en su artículo 371, fracción XVII.

Estas normas del debido proceso implican derechos fundamentales para la persona agremiada, quien será potencialmente sujeta a la imposición de una sanción:

- 1) La autoridad que conoce y resuelve es la asamblea de socios. Esta autoridad se encuentra establecida con anterioridad al hecho.
- 2) La conducta o hecho por el que se pretende sancionar al agremiado, el procedimiento de sanción y la propia sanción deben estar previamente en los estatutos. Este derecho lo ha sostenido nuestro máximo tribunal en la tesis aislada de rubro ESTATUTOS

⁷² El principio de proporcionalidad por razones de género se establece en la fracción IX Bis del artículo 371 de la LFT.

⁷³ Este derecho forma parte de la visión individual de la libertad sindical y tiene su fundamento en los artículos 358 fracción IV y 373 de la LFT.

SINDICALES. EN SU REDACCIÓN LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES DEBEN RESPETAR EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD.⁷⁴

- 3) El quórum de asistencia y decisión es especial.
- 4) Otorgar al agremiado derecho de audiencia.
- 5) Conceder oportunidad probatoria.
- 6) Presentación personal de la persona agremiada.

En consecuencia, y al amparo de la libertad sindical, la LFT establece, en la fracción III del artículo 358, el derecho de las personas agremiadas de tener un debido proceso cuando, por alguna falta a los estatutos sindicales, les deba ser impuesta una sanción. “III. Las sanciones que impongan los sindicatos, federaciones y confederaciones a sus miembros deberán ceñirse a lo establecido en la Ley y en los estatutos; para tal efecto se deberá cumplir con los derechos de audiencia y debido proceso del involucrado”.

Las autoridades laborales podrán conocer sobre los conflictos que se susciten por la imposición de sanciones a las personas agremiadas derivado de presuntas violaciones a normas estatutarias. La intervención de la autoridad no significará de ninguna manera la violación a la libertad sindical, criterio que ha sostenido la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis aislada de rubro LIBERTAD SINDICAL. DICHO PRINCIPIO NO IMPOSIBILITA A LOS TRIBUNALES PARA REVISAR LOS PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS SINDICALES QUE CULMINEN CON LA IMPOSICIÓN DE UNA SANCIÓN COMO LA EXPULSIÓN.⁷⁵

⁷⁴ Tesis aislada: 2a. CXV/2015 (10a.), Décima Época, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, octubre de 2015, Libro 23, Tomo II, página 2081, registro digital: 2010283.

⁷⁵ Tesis aislada: 2a. CXVI/2015 (10a.), Décima Época, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, octubre de 2015, Libro 23, Tomo II, página 2086, registro digital: 2010284.

IV. Derecho a solicitar la rendición de cuentas

La fracción IV del artículo 358 establece uno de los derechos más importantes para las personas agremiadas a las organizaciones de trabajadores y de patrones: “La directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones deberá rendirles cuenta completa y detallada de la administración de su patrimonio, en términos del artículo 373 de esta Ley”.

De acuerdo con las reglas del ordenamiento común, todo administrador de patrimonio ajeno está obligado a rendir cuentas. En materia de libertad sindical, toda persona agremiada tiene derecho a conocer el destino de sus cuotas sindicales, así como el manejo y la administración del patrimonio sindical. Este criterio lo ha sostenido nuestro máximo tribunal en la jurisprudencia SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES. EL ARTÍCULO 358, FRACCIÓN IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL ESTABLECER EL DEBER DE SU DIRECTIVA DE RENDIR CUENTA COMPLETA Y DETALLADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE SU PATRIMONIO, NO VIOLA EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019).⁷⁶

Por esta razón, y en aras de fortalecer la democracia sindical, con la reforma de 2019 del artículo 373 de la LFT se incorporaron las siguientes obligaciones para las directivas sindicales:

- 1) Rendir, cada seis meses, cuenta completa y detallada del patrimonio sindical, así como el destino de los bienes y el saldo de los ingresos por cuotas sindicales.
- 2) Celebrar una asamblea de rendición de cuentas dejando constancia por medio de un acta por escrito.
- 3) Depositar esta acta en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral dentro de los 10 días siguientes a la celebración de la asamblea.

⁷⁶ Tesis: 2a./J.9/2021 (10a.), Décima Época, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, marzo de 2021, Libro 84, Tomo II, página 1653, registro digital: 2022918.

- 4) Entregar una copia del acta a cada integrante, dejando constancia de recepción.

Las anteriores obligaciones no son dispensables. Además de ello, la directiva de las organizaciones profesionales deben:

- 1) Aclarar a los agremiados cualquier inconformidad manifestada por la administración del patrimonio y el destino de los bienes.
- 2) Sancionar a las personas que hayan cometido alguna falta relativa al manejo del patrimonio sindical, inclusive, operar la suspensión o destitución del cargo directivo.
- 3) Entregar a la autoridad registral cualquier solicitud de información que se relacione con la gestión sindical del patrimonio de la organización.
- 4) Procurar y defender los derechos de las personas agremiadas durante los procedimientos de queja o solicitud de aclaración, así como en el resto de las actividades de carácter patrimonial.

G. Reflexiones finales

1. La libertad sindical es un derecho humano fundamental para lograr el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción, pues otorga a los trabajadores, patrones y sus organizaciones el derecho de unirse para el estudio, mejoramiento y defensa de sus propios intereses.

2. La libertad sindical es reconocida como principio y derecho fundamental en las relaciones de trabajo por los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. En el sistema jurídico mexicano, esa libertad posee jerarquía constitucional y legal, pues consagra el derecho de trabajadores y patrones y de sus organizaciones, sin distinción y sin autorización previa, a constituir asociaciones que estimen convenientes y afiliarse a éstas, con la simple condición de cumplir la norma estatutaria que las rige.

3. Para comprender el alcance normativo y la importancia de la libertad sindical en el mundo, es necesario conocer las dimensiones intersindicales, externas y sociales en las que se encuentra. Cada dimensión contiene un catálogo de derechos que son de observancia obligatoria para los gobiernos en el mundo.

4. Los derechos intrínsecos a la libertad sindical se deben analizar desde las vertientes colectiva e individual. La primera ofrece el entendimiento de la génesis de este derecho desde la idea de la asociación y la segunda permite comprender el radio de acción de la libertad con relación a la persona en lo individual.

5. La libertad sindical, como derecho humano de personas trabajadoras y patronas, es el motor y eje rector de las instituciones jurídicas del derecho colectivo: el derecho de asociación profesional, las negociaciones colectivas y la huelga. Ninguna de estas instituciones sería posible sin la existencia y eficacia de la libertad sindical.

H. Bibliografía

Libros

Alcalde Justiniani, Arturo, Villarreal Reyes, Alma Ruby y Narcia Tovar, Eugenio, *Ley Federal del Trabajo. Reforma 2019 comentada*, 5ª edición, México, Porrúa, 2023.

Barrionuevo Peña, José, *Los sindicatos y las asociaciones de empresarios. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Madrid, Taravilla, 1981.

De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 13ª edición, México, Porrúa, 1999.

De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 9ª edición, México, Porrúa, 1997.

Molina Martínez, Sergio Javier, *El nuevo sistema de justicia laboral en México*, México, Porrúa, 2021.

Pardío Vargas, Alfonso, *Derecho del Trabajo*, 3ª edición, México, Porrúa, 2021.

Ordenamientos legales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>»

Ley Federal del Trabajo. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>»

Carta de la Organización de los Estados Americanos, 1948. Disponible en: «<https://www.cidh.oas.org/basicos/carta.htm>».

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: «https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A1».

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948. Disponible en: «https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::-NO::P12100_ILO_CODE:C087».

Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949. Disponible en: «<https://www.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/conveniosobreelderechodesindicacionydenegociacioncolectivanum98.pdf>».

Declaración Americana de los Derechos y los Deberes del Hombre, 1948. Disponible en: «<https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>».

Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Disponible en: «https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf».

Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966. Disponible en: «<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>».

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1988. Disponible en: «<https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>».

Publicaciones electrónicas

Alcalde Justiniani, Arturo, “El sindicalismo, la democracia y la libertad sindical”, en Merced Gonzáles, José y Gutiérrez Castro, Antonio (coords.), *El sindicalismo en México. Historia, crisis y perspectivas*, 2ª edición, Solidarité Mondiale/Centro Nacional de Promoción Social, A.C./Plaza y Valdés, 2010. Disponible en: «<http://www.relats.org/documentos/LyR.Mexico.CENPROS.pdf>».

Carrasco Fernández, Felipe Miguel, *Derechos humanos y libertad sindical: Caso México*, Corte Interamericana de Derechos Humanos. Disponible en: «<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r26049.pdf>».

Dávalos, José, *Orígenes, evolución y ejercicio de la huelga en el Derecho Mexicano del Trabajo*, UNAM, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas. Disponible en: «<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/649/13.pdf>».

Dávalos, José, “Orígenes, evolución y ejercicio de la huelga en el Derecho Mexicano del Trabajo,” *Frecuencia laboral*, Año 14, No. 752, 2020. Disponible en: «<https://www.frecuencialaboral.com/vamosalaobraELDELITODEMOTIN.html>».

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1998, enmendada en la 110ª reunión del año 2022. Disponible en: «https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf».

Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Disponible en: «https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017#gsc.tab=0».

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, Ley de la Defensoría Pública, Ley del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro

Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva. Disponible en: «https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0».

Gernigón, Bernard, Otero, Alberto y Guido, Horacio, *La negociación colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*, Oficina Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2000. Disponible en: «https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087940.pdf».

Lastra Lastra, José Manuel, *El sindicalismo en México*, México. Disponible en: «https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24015w/C_U3_R02.pdf».

Ley Federal del Trabajo de 1931. Disponible en: «https://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=193390&pagina=29&seccion=2».

Oficina Internacional del Trabajo, *La Libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, Organización Internacional del Trabajo, 6ª edición, 2018. Disponible en: «https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf».

Opinión Consultiva OC-27, de 5 de mayo de 2021, solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos relativa a los derechos a la libertad sindical, Negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género. Disponible en: «https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf».

Organización Internacional del Trabajo, Queja 2694 de fecha 5 de febrero de 2009 presentada contra el Gobierno de México por la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM). Disponible en: «https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2911806».

Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: «https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764».

Tesis y sentencias del Poder Judicial de la Federación

- Tesis: P./J. 43/99, Novena Época, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, mayo de 1999, Tomo IX, página 5, registro digital: 193868.
- Tesis: 2a./J.9/2021 (10a.), Décima Época, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, marzo de 2021, Libro 84, Tomo II, página 1653, registro digital: 2022918.
- Tesis: 2a./J.11/2021 (10a.), Décima Época, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, marzo de 2021, Libro 84, Tomo II, página 1556, registro digital: 2022916.
- Tesis: 2a./J.12/2021 (10a.), Décima Época, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, marzo de 2021, Libro 84, Tomo II, página 1554, registro digital: 2022915.
- Tesis: 2a./J.13/2021 (10a.), Décima Época, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, marzo de 2021, Libro 84, Tomo II, página 1536, registro digital: 2022881.
- Tesis aislada: 2a. CXIV/2015 (10a.), Décima Época, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, octubre de 2015, Libro 23, Tomo II, página 2087, registro digital: 2010285.
- Tesis aislada: 2a. CXV/2015 (10a.), Décima Época, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, octubre de 2015, Libro 23, Tomo II, página 2081, registro digital: 2010283.
- Tesis aislada: 2a. CXVI/2015 (10a.), Décima Época, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, octubre de 2015, Libro 23, Tomo II, página 2086, registro digital: 2010284.

Del formalismo jurídico al nuevo derecho laboral realista

Cuauhtémoc Cuéllar De Luna*

* Magistrado de Circuito y catedrático de la Escuela Federal de Formación Judicial en la implementación de la reforma en materia de Justicia Laboral.

SUMARIO: A. Introducción; B. Preámbulo; C. La problemática; D. Los orígenes de la estrategia de la codificación; I. Formalismo jurídico; II. El realismo jurídico; III. El postpositivismo; E. El estado de cosas de la interpretación en México; F. La problemática interpretativa del derecho laboral; G. El derecho del trabajo. Una rama del derecho desformalizada; H Conclusiones; I. Bibliografía.

A. Introducción

El nuevo sistema de justicia laboral opera a lo largo y ancho del país. Su implementación se ha realizado en un tiempo récord, sobre todo si entendemos la problemática que el acceso a la justicia representó en los tiempos pasados, lo que avizoraba un reto de suma complejidad. De manera paulatina se han ido conociendo los criterios de los nuevos operadores del sistema. Con ello inicia una era de precedentes de un sistema pensado para que contrarreste décadas de un marcado déficit de justicia social, transparencia y efectividad de los derechos individuales y colectivos de trabajo.

A pesar de esta inercia positiva, consideramos que el reto que enfrentan las conciliadoras y los conciliadores, las juezas y los jueces de distintos fueros es mayúsculo, debido principalmente a un estado de cosas que, si bien está en deconstrucción, no por ello deja de ser complejo, pues llevará tiempo derrocar formas legaloides del propio foro, así como la cultura de menosprecio a las normas del trabajo de sindicatos, patrones y obreros en el territorio, es decir, en las mismas fuentes de trabajo.

Dentro de estos desafíos, está el de poder acercar el derecho a la realidad social imperante. Un primer paso para lograrlo es el valor simbólico que se extrae del reconocimiento que el poder reformador realiza en la exposición de motivos de la reforma constitucional del sistema de justicia laboral, al asumir el hecho de que la justicia social se encontraba inmersa en un mundo de fingimiento. También se hace necesario reconocer que los tribunales establecieron criterios propicios para la práctica del derecho formalista en una materia en la que especialmente se debió advertir su inconveniencia.

El reto para la justicia laboral es adentrarse en serio a un estándar de judicialización de los casos, acorde a la exigencia de un sistema que transita justamente en sentido contrario a lo que existía antes de la reforma. Una de las modificaciones que ha llamado mayormente la atención de jueces y foros es la inclusión normativa del principio de realidad con el que se deben resolver los litigios, lo que encara principalmente a la simulación.

Las preguntas que nos formulamos derivadas de este ánimo positivo de eliminar la simulación son variadas. Por ejemplo, cómo enfrentar el reto por parte de operadores jurídicos formados especialmente bajo una corriente positivista, para usar criterios basados en la racionalidad y no en meros ejercicios de subsumción normativa o aplicación abstracta de criterios jurisprudenciales y primar la realidad en la solución de los conflictos. Pareciera que, con estas nuevas obligaciones, de pronto se generará un vacío legal para el jurista, quien deberá salir de la idea de un sistema coherente y completo para construir una decisión con su visión no sólo del derecho sino del mundo, es decir, de la realidad.

El reto no parece sencillo, sobre todo si reconocemos que la ley laboral mexicana es un código que contiene un articulado promedio de 1,000 disposiciones, sin contar las leyes de seguridad social que la complementan, una importante cantidad de jurisprudencia generada desde la extinta Cuarta Sala hasta la actual Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, más la jurisprudencia que también generan alrededor de más de 100 tribunales colegiados de circuito que conocen la materia e incluso los nuevos plenos regionales.

Las ideas que presentamos proponen el inicio de un diálogo en el cual miramos a la Constitución y al derecho como una práctica social en la que todos los actores, públicos y privados, somos partícipes de la construcción del sistema de justicia laboral. Para ello proponemos de manera anecdótica recordar el origen del derecho continental a través de la llamada estrategia de la codificación. También proponemos recordar/reivindicar cuáles son las formas de pensamiento jurídico imperantes en los países de la región, con el objeto de que ese diálogo nos genere una conciencia del porqué de ciertas formas y prácticas en el derecho. Con ese fin relatamos los antecedentes del formalismo jurídico, del realismo jurídico y del actual proceso de constitucionalización del derecho, y destacamos los criterios recientes sobre todo del máximo tribunal del país, mismo que, a propósito de la reforma en derechos humanos de junio de 2011, ha marcado un viraje interpretativo de instituciones legales del pasado que creemos es el deseado rumbo de la reforma en materia de justicia laboral.

No es nuestra pretensión presentar un documento desde la sociología jurídica o desde la propia filosofía del derecho, sino, por el contrario, una descripción que permita iniciar ese diálogo y colocar sobre la mesa del debate nuevas herramientas de tipo interpretativas, para que en un futuro no muy lejano, desde el propio positivismo acostumbrado en nuestra cultura legal, busquemos una metodología que permita acercarse a la solución de las controversias de la mano de la realidad social y en la que el observador esté consciente de los parámetros que eviten sesgos de tipo cognitivo y, con ello, se reintegre la discrecionalidad que se censuró en el pasado cuando las juntas de conciliación usaron las pautas desformalizadas en la solución de los juicios laborales.

B. Preámbulo

En América Latina, buena parte de los problemas del derecho provienen de su relación problemática —o simplemente de su falta de regulación jurídica— con las realidades sociales que pretende regular.¹ El entendi-

¹ García Villegas, Mauricio, *Sociología y crítica del derecho*, México, Fontamara, 2010, p. 12.

miento idealizado y formalista de la dogmática jurídica pasando por la conformación de un pensamiento crítico miope y simplista sobre el derecho y las realidades jurídicas² ha contribuido a la idea de que la justicia está lejana a las personas.

Los países de esta región del mundo son herederos de la tradición jurídica continental que les fue legada por sus metrópolis, sobre todo España y Portugal. Con ello el positivismo jurídico, muchas de las veces en práctica formalista, cuenta con carta de naturalización.³ Si tomamos en serio el hecho de que la reforma en materia de justicia laboral busca romper con la simulación del mundo del trabajo, se hace necesario debatir si nuestra formación como juristas o si el pensamiento jurídico dominante facilita de manera amistosa esa proximidad con la realidad social.

Por el contrario, verificar si el sistema jurídico se contrapone con ese fin, al tener como premisas de operatividad, por ejemplo, el apego al principio de legalidad implica —por regla general— la sumisión de los operadores y las operadoras de justicia a las leyes y la jurisprudencia que regulan la materia, sin darle la importancia debida a otros principios y valores constitucionales, convencionales, normas internacionales de trabajo y sobre todo al fenómeno social en acción.

Para lograr este objetivo, creemos conveniente integrar al diálogo de nuestro foro las concepciones del derecho que influyen en el acontecer diario y ubicar en un afán identitario los rasgos característicos de las mismas. En México poco suele hablarse de cuál es la corriente de pensamiento jurídica dominante, quizá porque entendemos que no sólo en nuestro país sino en la región el positivismo jurídico y sus evoluciones marcan el rumbo del análisis y aplicación del derecho.

² *Idem.*

³ Saba, Roberto P., Presentación “Pensar la Abogacía”, en Garza Onofre, Juan Jesús, “*Entre abogados te veas*”. *Aproximación multidisciplinar en torno a la abogacía y análisis iusfilosófico sobre su proyección en la teoría del derecho contemporánea*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2020, p. XII.

Así vemos pasar la proposición de casos jurídicos y sus resoluciones bajo un entramado interpretativo en el que no es usual dialogar sobre cuál es la concepción del derecho que se utilizó. La consecuencia de esta falta de diálogo puede ser el uso amorfo de herramientas interpretativas concebidas bajo una corriente de pensamiento determinado y con la aplicación inadecuada del derecho mismo.

Esta ausencia entre quienes practicamos o estudiamos el derecho representa además una falta de identificación sobre qué es el derecho y cómo debe interpretarse. Posner se pregunta cómo los elementos personales y políticos pueden influir en la actividad de juzgar. Si el cambio de un juez conservador por uno liberal, o bien yo sumaría un juez formalista por uno constitucionalista, trae aparejado un cambio en el sentido de la decisión, entonces no está claro siquiera qué es el derecho.⁴

¿Pero qué es una concepción del derecho? Una concepción del derecho es un conjunto de respuestas, con cierto grado de articulación entre sí, a una serie de cuestiones fundamentales en relación con el derecho.⁵ En la cultura jurídica occidental ha habido básicamente tres concepciones que han jugado un papel central y otras dos que podrían considerarse periféricas. Entre las centrales, están el normativismo positivista, el realismo también como una forma positivista y el iusnaturalismo; mientras que en la periferia se encuentra el formalismo jurídico y las teorías críticas del derecho, dentro de las que se presenta el feminismo jurídico.⁶

Muchos juristas parecen aproximarse hoy al derecho con herramientas de otro tiempo, esto es sin ser conscientes de los grandes cambios que en materia jurídica y sobre todo en materia interpretativa han ocurrido en los últimos tiempos.⁷

⁴ Posner, Richard A., *Como deciden los jueces*, Madrid, Marcial Pons, 2011, p. 12.

⁵ Atienza, Manuel, *Curso de argumentación jurídica*, Madrid, Editorial Trotta, 2013, p. 21.

⁶ *Ibidem*, p. 22.

⁷ *Ibid.*, p. 29.

Por ello consideramos que, más allá de seguir la retórica conceptual de positivismo, realismo o formalismo jurídico, es preferible regresar un poco en el tiempo y comprender de dónde venimos, de dónde surge la concepción del derecho que usamos, para así poder comprender mejor nuestro presente y, por supuesto, saber hacia dónde nos podemos dirigir.

C. La problemática

Mauricio García Villegas cita a Pierre Bourdieu y sostiene que el derecho es un campo social en el cual los participantes están en disputa por la interpretación de las formas jurídicas y la visión legitimada de derecho y sociedad.⁸ La adopción de una forma determinada de pensamiento jurídico otorga una doctrina o teoría de cómo entendemos el derecho, cómo se articula y, en su caso, cómo se aplica.

También nos dice quién es el que dirá qué es el derecho, ya sea el legislador, los jueces o los teóricos. En los tiempos actuales en los que se integra desde la teoría política el populismo como forma de gobierno, es natural escuchar a los actores estatales disputarse el sentido del derecho y, en su caso, quién debe tener la última palabra sobre su definición.

El propio académico colombiano en su obra *Sociología y crítica del derecho* también indica que a principios del siglo XX en Francia, Alemania y Estados Unidos existían dos posiciones diametralmente opuestas sobre el derecho. Por un lado, estaban los formalistas con sus ideas conservadoras: la escuela exegética del derecho en Francia, el conceptualismo en Alemania y el pensamiento legal clásico en los Estados Unidos.⁹

Por otro lado, se encontraban las visiones críticas del derecho encabezadas entre otros por el realismo norteamericano. Las dos posiciones principales (formalismo vs realismo) tenían soluciones opuestas para

⁸ García Villegas, Mauricio, *op. cit.*, p. 23.

⁹ *Ibid.*, p. 24.

resolver la tensión entre la autonomía del derecho y su adaptación a la realidad social.¹⁰

En ese sentido, podemos afirmar que el derecho que practicamos siempre ha sido una moneda con dos caras: una plenamente identificable y fomentada en nuestro medio sin crítica ni crisis (positivismo-formalismo) y otra básicamente ignorada (visión realista del fenómeno jurídico-social).

D. Los orígenes de la estrategia de la codificación

I. Formalismo jurídico

La revolución francesa quería fundar un nuevo derecho, que fuera simple, un derecho al alcance de aquellos que tuvieran que obedecerlo. Así surge el Código civil francés promulgado en 1804.¹¹ El famoso código de Napoleón constituye el surgimiento de lo que denominamos la estrategia de la codificación.¹² Esto es colocar en un cuerpo normativo, en un conjunto de reglas, las normas que regulan las relaciones sociales. Los redactores de este histórico código realizaron un enorme esfuerzo de racionalización en su articulado, lo cual los llevó a considerar como dañino o inútil cualquier esfuerzo de interpretación de sus normas.¹³

Durante la primera mitad del siglo XIX el estado intentó bloquear cualquier forma de pensamiento jurídico ajeno de los pensamientos políticos. Se dice que Napoleón luego de sancionado su famoso Código civil, cuando tomó conocimiento de que un jurista había escrito un artículo interpretando una de sus cláusulas, expresó con frustración “Mi Código ha muerto”.¹⁴

¹⁰ *Ibid.*, p. 25.

¹¹ *Id.*

¹² Saba, Roberto P., *op. cit.*, p. XII.

¹³ García Villegas, Mauricio, *op. cit.*, p. 25.

¹⁴ Saba, Roberto P., *op. cit.*, p. XII.

Roberto Saba relata que la intención manifiesta de esta estrategia era visualizar y entender el código como expresión de la voluntad popular, como una norma completa y consistente, ordenadora del sistema jurídico, como cosmos perfecto, que debía ser aplicado de modo tal que nadie altere la voluntad popular que lo legitima, ni la perfección científica que lo representa.¹⁵

No es difícil entender que en la idea estaba implícito no sólo el control de la sociedad sino del derecho y del poder simbólico del mismo. No pasó mucho tiempo para entender que la autosuficiencia del derecho positivo era ilusoria. Se requerían intérpretes del mismo y con ello se trasladaba el poder de definir el derecho a diversos actores de los políticos, lo que principalmente fue trasladado a los teóricos y profesores del derecho quienes definieran su contenido y aplicación.

El positivismo jurídico encontró evolución ya en el siglo XX con el nacimiento de lo que conocemos como la dogmática jurídica, cuyos pensadores *grosso modo* dejaron de glorificar la ley, aunque la consideraron necesaria, pero incluyeron en su análisis la dimensión social del derecho sin lesionar su autonomía respecto del poder político y su realidad social.¹⁶ Sin embargo, no dejaron de mostrar preocupación por si el énfasis en aspectos sociales conduciría a la disolución del derecho y al predominio de estándares arbitrarios en su aplicación en detrimento de la seguridad jurídica.

Con estos sucesos sobrevino de manera casi natural la idea del formalismo jurídico. El formalismo jurídico es un término muy ambiguo, suele hablarse de formalismo como sinónimo de legalismo. Pero quizá una de sus acepciones más aceptadas la define como una serie de reglas preexistentes al aplicador de manera que la toma de decisiones no exige propiamente una deliberación.¹⁷

¹⁵ Saba, Roberto P., *op. cit.*, p. XIII.

¹⁶ García Villegas, Mauricio, *op. cit.*, p. 32.

¹⁷ Atienza, Manuel, *op. cit.*, p. 22.

El uso del término “formalismo jurídico” también suele usarse de forma peyorativa para referirse principalmente a jueces o juezas que tienden a aplicar las reglas jurídicas e incluso los precedentes dentro de ciertos límites que consideran institucionales o autoritativos, y cuya regla interpretativa usualmente descansa en la literalidad de preceptos o conceptos, desinteresados del contexto fáctico o de las consecuencias de la decisión.¹⁸

Para los formalistas la certeza y la previsibilidad son los máximos valores jurídicos. El derecho consiste en una serie de reglas abstractas fijadas en “libros jurídicos”. Las decisiones judiciales sólo pueden justificarse deductivamente. El formalismo jurídico es una concepción del derecho bastante desacreditada. Atienza refiere que “es difícil encontrar a un jurista que se califique a sí mismo de formalista, pero no infrecuentemente en la práctica”.¹⁹

El relatado enfoque es precisamente lo que justifica que hablemos de corrientes de pensamiento jurídico, porque, si somos herederos de la práctica del positivismo jurídico, la receta, como lo apuntamos líneas atrás, naturalmente viene acompañada con la práctica formalista del derecho.

En abono a lo anterior, sumaríamos que justamente esa ausencia de comprensión del pensamiento jurídico dominante no sólo suele llevar al jurista a prácticas del derecho decimonónicas, sino que ese comportamiento regularmente es involuntario o inconsciente, lo que además conlleva una percepción de satisfacción en el ejercicio profesional y lo aleja de ponderar la importancia del pensamiento crítico crucial en el desprendimiento de los efectos nocivos del colonialismo.

Autores como el propio Atienza afirman que es un error confundir el positivismo normativista con el formalismo jurídico.²⁰ Bobbio es más sutil cuando refiere que el formalismo jurídico es a menudo considerado como uno de

¹⁸ *Ibid.*, p. 23.

¹⁹ *Id.*

²⁰ *Id.*

los motivos de acusación y de condena al positivismo jurídico,²¹ de manera que, aunque suelen usarse como sinónimos, en un rigor metodológico no lo son, aunque de manera pragmática de hecho lo entendamos así.

Finalmente, en este apartado diremos que el positivismo perfeccionado por Kelsen y modulado por Hart sigue primando en muchos campos jurídicos en la región, pero también es importante mencionar que, con menor intensidad, derivado de la crítica que Dworkin hace a Hart sobre el papel de los principios en la aplicación de las reglas, lo que origina la corriente llamada postpositivista es de la que me ocuparé más adelante.²²

II. El realismo jurídico

En Alemania hubo una respuesta a la influencia imperialista de la Francia napoleónica.²³ Savigny lideró la escuela histórica del derecho, una escuela que era contraria a la glorificación del legislador y se abogaba por un derecho consuetudinario. Existieron otros pensadores que se adhirieron al pensamiento y formularon críticas al formalismo jurídico en tres aspectos primordiales:

- a) La oposición al punto de vista tradicional según el cual el derecho se reduce a la ley oficial producida o reconocida por el Estado.
- b) El derecho oficial era parte de un fenómeno del pluralismo que requería una comprensión socio jurídica del derecho “las normas jurídicas no pueden cubrir todo el derecho” y rechazaban la idea del derecho como un sistema racional coherente y autónomo.
- c) Propusieron la concepción del derecho como algo viviente.

En Estados Unidos destacados juristas como Oliver Wendell Holmes y Roscoe Pound, por citar algunos, se sumaron a esta crítica al formalismo jurídico

²¹ Bobbio, Norberto, *El problema del positivismo jurídico*, México, Fontamara, 2020, p. 41.

²² Vázquez, Rodolfo, en Carbonell, Miguel y Salazar, Pedro, *La Reforma Constitucional de Derechos Humanos*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación/UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2012.

²³ García Villegas, Mauricio, *op. cit.*, p. 32.

bajo la pancarta del realismo jurídico y desarrollaron una jurisprudencia pragmática y escéptica, oponiéndose al uso del conceptualismo y formalismo de las facultades de derecho.²⁴

Los realistas no reconocieron el carácter determinante de las leyes, lo cual los llevó a entender las decisiones judiciales como el verdadero derecho. Con ello, también cuestionaron la pretendida neutralidad del derecho y, por tanto, postularon su naturaleza política.

Roscoe Pound, inspirado por el antiformalismo jurídico de los pensadores europeos, creó lo que él mismo llamó la jurisprudencia sociológica. Evidentemente Pound se interesó más en la práctica del derecho que en su contenido abstracto. Propuso una interpretación judicial en la que los jueces pudiesen considerar de manera explícita y objetiva las consecuencias sociales y económicas de la aplicación del derecho, “derecho en acción”.²⁵

Los realistas tienden a ver al derecho como una práctica que se desarrolla en el contexto de una sociedad de transformación. El pragmatismo es el trasfondo filosófico de ese movimiento, lo que los lleva a rechazar la identificación del derecho con reglas de papel. Consideran que, para utilizar adecuadamente el derecho como factor de transformación social, hay que tomar en consideración no sólo las normas válidas, sino también las normas eficaces, al igual que los intereses, los fines, los valores sociales y más elementos que componen la maquinaria del derecho.²⁶

Los realistas subrayaron la importancia de los juicios de valor en la toma de decisiones jurídicas, pero entendieron que los mismos caían fuera del campo de la razón. El enfoque realista es en lo esencial un enfoque conductista dirigido a predecir o explicar el comportamiento de los jueces.²⁷ Con lo

²⁴ *Ibid.*, p. 26.

²⁵ *Id.*

²⁶ Atienza, Manuel, *op. cit.*, p. 25.

²⁷ *Ibid.*, p. 26.

anterior podemos tener una idea medianamente clara de las dos posturas en contradicción. Si bien es imposible no identificarse con el positivismo jurídico como una forma de pensamiento adquirida, tampoco se puede negar que en las últimas décadas la idea de nuevas formas del positivismo ha pretendido incluir otras disciplinas sociales para explicar el fenómeno jurídico, como son la sociología jurídica, la antropología jurídica y los estudios empíricos del derecho. Lo anterior además de la constitucionalización del derecho que ha hecho énfasis en el papel de los principios sobre las reglas.

Con estas naturales evoluciones, las formas clásicas han mutado a otros modos de pensar el derecho desde lo teórico como también en su práctica, tales como el propio neoconstitucionalismo y el postpositivismo jurídico por citar algunos, en los que también encontramos una teoría jurídica en construcción y nuevas herramientas como la argumentación jurídica en la solución de los conflictos legales.

III. El postpositivismo

Uno de los iusfilósofos contemporáneo-autorizados para hablar del postpositivismo o constitucionalismo del derecho es el profesor Manuel Atienza. Para él las concepciones clásicas del derecho a las que nos referimos con anterioridad parecen haber entrado en crisis precisamente con la irrupción en las últimas décadas del siglo XX del paradigma del constitucionalismo.²⁸

Nos explica que por constitucionalismo se pueden entender al menos dos cosas distintas:

[...] un fenómeno, la “constitucionalización” de nuestros Derechos después de la segunda guerra mundial como consecuencia de la existencia de Constituciones rígidas densamente pobladas de derechos y capaces de condicionar la legislación, la jurisprudencia, la acción de los

²⁸ *Ibid.*, p. 28.

actores políticos o las relaciones sociales; o bien la conceptualización, la teorización de ese fenómeno.²⁹

Para los postpositivistas el derecho no puede verse exclusivamente como una realidad ya dada, como el producto de una autoridad (de una voluntad), sino además y fundamentalmente como una práctica social³⁰ que incorpora una pretensión de corrección o justificación.

Atienza considera que ello implica cierto objetivismo valorativo. Atribuir una especial importancia a la interpretación entendida como una actividad guiada por satisfacer los fines y los valores que dan sentido a la práctica.

El objetivo final será integrar en un todo coherente la dimensión autoritativa del derecho con el orden de valores expresados en los principios constitucionales y en los tratados internacionales, cuya inclusión por la cláusula de apertura del texto constitucional en el artículo primero de ese cuerpo supra legal,³¹ más la jurisprudencia que así lo avala, conforma el parámetro de regularidad constitucional.³²

Con ello, como lo refiere Atienza, se redimensiona la necesidad de una mayor y mejor justificación de las decisiones judiciales, de una mejor argumentación tanto en términos cualitativos como cuantitativos, por ello es que Atienza entiende el derecho como argumentación.³³

Sobre este tema explica:

Atribuir una especial importancia a la interpretación, entendida como una actividad guiada por la necesidad de satisfacer los fines y

²⁹ *Ibid.*, p. 29.

³⁰ Para conocer más sobre el concepto de constitución como práctica social, léase Nino, Carlos Santiago, *La Constitución de la democracia deliberativa*, Barcelona, Editorial Gedisa, 1997, pp. 54-56.

³¹ Decreto por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de junio de 2011.

³² SCJN, Resolución a la Contradicción de Tesis 293/2011, Ministro ponente Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, 3 de septiembre de 2011.

³³ Vázquez, Rodolfo, *op. cit.*

los valores que dan sentido a la práctica. Y otorgar cierta prioridad al elemento valorativo del Derecho sobre el autoritativo, sin desconocer por ello los valores del “legalismo”; el ideal regulativo del jurista del constitucionalismo, o del jurista post-positivista, tendría que ser el de integrar en un todo coherente la dimensión autoritativa del Derecho con el orden de valores expresado en los principios constitucionales.

Por lo demás, parece obvio que esa nueva concepción del Derecho (y el fenómeno del constitucionalismo en cuanto tal) supone una mayor demanda de justificación, de argumentación, en el Derecho: tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Y lleva también a que el razonamiento jurídico no pueda configurarse como un razonamiento “insular”: la argumentación jurídica tiene, necesariamente, un componente moral y político, pero ello no implica desconocer sus peculiaridades: la unidad de la razón práctica no supone la confusión entre el Derecho, la moral y la política.³⁴

Como podemos observar, las concepciones clásicas del derecho dejaron de entenderse y de aplicarse de acuerdo con la idea en cómo se concibieron. Esto a pesar de ser un avance, en el que se reconocen mejores formas en las tomas de las decisiones judiciales y en general en la práctica del derecho al buscar conciliar rasgos entre el positivismo clásico y el realismo jurídico como una forma de integrar no sólo la eficacia de las normas sino la realidad imperante en la pacificación de los litigios, también deja un limbo metodológico no fácil de desarrollar.

Esta corriente de pensamiento suele distinguir entre casos fáciles y casos difíciles, entre lagunas normativas y lagunas axiológicas. Para Atienza es importante el valor autoritativo del derecho, pero también es importante el contenido fundamental de los principios como valores que marcan el adecuado funcionamiento, no solamente de las reglas sino de todo un sistema jurídico. En ese sentido, los postpositivistas tienden a respetar por una parte el derecho escrito y, por otra parte, a través de la razón práctica evolucion-

³⁴ Atienza, Manuel, *op. cit.*, pp. 29-30.

nar aquellas reglas desarticuladas a una funcionalidad o a un pragmatismo necesario de conformidad con los contextos en los que se desenvuelve la interpretación judicial.

E. El estado de cosas de la interpretación en México

Como anticipamos en el anterior apartado, en México los problemas de interpretación suelen presentarse en distintos ámbitos del foro jurídico. Un primer piso de esta problemática lo representa la conformación política adoptada. El Estado mexicano está constituido por una federación de 32 estados soberanos, los cuales adoptan para su gobierno una forma republicana.

En consecuencia, los estados y la federación están integrados por un poder ejecutivo, un poder legislativo y un poder judicial, en cuyo caso tenemos al menos 32 tribunales superiores de justicia que interpretan de manera terminal los litigios civiles, penales, administrativos y determinan políticas judiciales, entre otras, en la materia laboral. Todos estos ejercicios de administración de justicia en muchas ocasiones terminan en alguna forma de control de regularidad constitucional en la federación, ya sea a través de un juzgado federal o de un tribunal colegiado de circuito y, excepcionalmente, según las características del litigio, en la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El Poder Judicial de la Federación cuenta con un total de 919 órganos jurisdiccionales, que en muchos de los casos deciden de manera terminal los litigios sometidos a su potestad. Además, cuentan con facultades para interpretar tanto leyes federales como locales y la Constitución misma. Existe en su ejercicio jurisdiccional cotidiano una fuerte cultura a la interpretación jurídica, derivado del manejo del juicio de amparo y su ubicación de órganos finales en el ordenamiento jurídico.

Aun cuando los estudios cualitativos estimen insuficiente la cantidad de tribunales conforme a la demografía actual, lo cierto es que tenemos un número importante de intérpretes legales, al que se agrega incluso del fuero

común, pues todos pueden interpretar las leyes, la Constitución y los tratados internacionales.³⁵

Ante esta pluralidad de posiciones, la Suprema Corte de Justicia de la Nación es un árbitro protagónico, unificador en la definición de qué es la Constitución, cuál es el papel de los tratados internacionales,³⁶ así como también con solvencia desarrolla metodologías en la adjudicación de los derechos.

Con este ejercicio, es palpable el que la concepción del derecho actual en nuestro país es de tipo postpositivista (sin que esto implique no recibir críticas sobre todo por teóricos del derecho), en la que las leyes emanadas de los poderes legislativos, llámese locales o del poder reformador federal, son en principio evaluadas conforme a las mecánicas de control autorizadas con una perspectiva de derechos humanos.

Con ello, el ejercicio judicial desemboca en la interpretación de las reglas conforme a principios constitucionales, convencionales e incluso con principios procesales. Pensemos en la doctrina en construcción sobre el nuevo sistema de justicia penal, el sistema de justicia oral mercantil y por supuesto el nuevo sistema de justicia laboral.

En estos trabajos es fácil verificar el diálogo deliberativo en el razonamiento empleado, entre normas, principios y valores supraleales. Así, se coloca una evolución no sólo de tipo interpretativa sino todo un modelo que entiende al Estado como un Estado democrático y constitucional de derecho y, con ello, el abandono del Estado de Derecho de corte puramente legalista.

Uno de los principales ejemplos es la labor realizada específicamente por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyo desarrollo

³⁵ Tesis: 1a. CCLXXXIX/2015 (10a.), Décima Época, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Libro 23, octubre de 2015, Tomo II, página 1647, registro digital: 2010143.

³⁶ SCJN, Resolución a la Contradicción de Tesis 293/2011, Ministro ponente Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, 3 de septiembre de 2011.

jurisprudencial cuenta con características dignas de estudio en la especialidad de derecho familiar.

Por ejemplo, el análisis realizado de la figura del matrimonio, reconocida en todas las legislaciones civiles de la época como la unión entre un hombre y una mujer, fue prácticamente “abolida”, mediante sentencias judiciales, en las que esencialmente se desarrolló el principio de igualdad y no discriminación, más el diverso principio del libre desarrollo de la personalidad, en el que la Corte reconoció que “la realidad” de nuestros tiempos no puede entender la figura del matrimonio reducida a las parejas heterosexuales, por lo que reconoce la existencia de otro tipo de parejas, en deconstrucción franca de un mundo binario y establece una nueva concepción del matrimonio con efectos que podemos decir generales, dado el peso del precedente para poder utilizarse en ulteriores casos.³⁷

Otro emblemático caso es el derrocamiento de la institución procesal del divorcio con causa al traslado del divorcio sin causa. Bajo el amparo del principio del libre desarrollo de la personalidad, la propia Primera Sala derrota igual número de legislaciones que imponían como obligación a personas que deseaban terminar su matrimonio el hecho de tener que comprobar, en un proceso contencioso judicial, una causal de las más de quince con las que contaban como promedio las legislaciones civiles de la época.³⁸

La Primera Sala consideró que este tipo de procesos afectaban el libre desarrollo de la personalidad con especial énfasis en el nocivo efecto que las mujeres sufrían como víctimas de toda clase de violencias en matrimonios blindados por la cultura del patriarcado. En este caso también la Corte realiza un enfoque de derechos, con atención a la realidad social imperante, con base en el uso del constitucionalismo actual (principios), con lo que transformó

³⁷ SCJN, Resolución al Amparo en Revisión 581/2012, Ministro ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, 5 de diciembre de 2012.

³⁸ Tesis: 1a./J. 28/2015 (10a.), Décima Época, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Libro 20, julio de 2015, Tomo I, página 570, registro digital: 2009591.

un estado de cosas legal a un estado de cosas acorde a la Constitución y a los tratados internacionales.

Existen muchos casos más en los que el ejercicio de la decisión judicial se desarrolla desde la interpretación de principios del parámetro de regularidad constitucional para desarticular leyes que impedían el goce efectivo de los derechos, en los que destacan criterios sobre igualdad y no discriminación, debido proceso, presunción de inocencia y, por supuesto, acceso a la justicia.

No podemos concluir este estado de cosas en la interpretación judicial en México sin referirnos a lo que ha ocurrido en materia laboral. En materia de trabajo han ocurrido cosas también dignas del análisis, pues más allá de los criterios de verdadera transformación social como lo es el emblemático fallo de la Segunda Sala de la Suprema Corte respecto de las personas trabajadoras domésticas, cuya consecuencia fue el de ordenar el cambio de una política pública para el goce de este sector de los derechos de seguridad social,³⁹ lo más interesante es que pone en una perspectiva crítica y sociológica la forma de entender la realidad del mundo del trabajo, de lo que daremos cuenta a continuación.

F. La problemática interpretativa del derecho laboral

La Constitución de 1917 tuvo el mérito de sentar las bases del derecho social en el país mediante la delimitación de instituciones protectoras de los trabajadores, avanzadas para la época.⁴⁰ Sin embargo, gracias a regímenes políticos de distintos enfoques, más el descuido de las políticas públicas precisamente entre las formas y los fines, se incentivó la simulación en el mundo del empleo y, con ello, la opacidad de las relaciones colectivas de trabajo y un marcado déficit en acceso efectivo a la administración de justicia.

³⁹ Tesis: 2a. XXX/2019 (10a.), Décima Época, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Libro 66, mayo de 2019, Tomo II, página 1544, registro digital: 2019900.

⁴⁰ Molina Martínez, Sergio Javier, *Cambio Social y Justicia Laboral en México*, México, Porrúa, 2023, p. 46.

La primera Ley Federal del Trabajo data de 1931, en cuyos aspectos se destacaron los procesales como lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la obligación de dictar laudos sin apego a formalismos.⁴¹ Ya hemos señalado en otras ocasiones que en la exposición de los debates del constituyente se pensaba en las Juntas de Conciliación y Arbitraje como aquellos tribunales especialmente arropados para poder comprender las problemáticas del empleo y con una consciencia plena de los dilemas en juego.

Al situarse en la primera parte del siglo XX y concretamente a los orígenes del principio de verdad sabida y buena fe guardada en el derecho laboral mexicano, así como sus interpretaciones por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Trueba Urbina señaló que la libertad otorgada a las entonces Juntas de Conciliación y Arbitraje en la apreciación de las pruebas del juicio laboral, apartándose de la teoría probatoria, culminó en franca arbitrariedad por parte de los tribunales.⁴²

La crítica, aunque fundada, invisibilizó la idea de un derecho laboral desformalizado. En los consecuentes años en un primer paso fueron la Suprema Corte de Justicia de la Nación y con posterioridad los Tribunales Colegiados de Circuito los que, a través del proceso de integración de criterios jurisprudenciales, con especial énfasis en el uso de las tradicionales “tesis”, se encargaron de sumar una cantidad importante de reglas a la legislación federal laboral y a otros cuerpos normativos de seguridad social involucrados en el mundo del trabajo.⁴³

Esta forma de judicializar el derecho obrero vedó prácticamente la ponderación de los intereses jurídicos en conflicto o una evaluación de las normas a la luz de sus consecuencias prácticas en casos concretos, de tal suerte que

⁴¹ *Ibid.*, p. 51.

⁴² Trueba Urbina, Alberto, “*Nuestra doctrina jurisprudencial en materia de trabajo*”, *El Universal*, México, 30 de abril de 1937. Disponible en: «<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/840/88.pdf>».

⁴³ De Silva, Carlos, “*La jurisprudencia, interpretación y creación del derecho*”, en Vázquez, Rodolfo (compilador) *Interpretación jurídica y decisión judicial*, México, Fontamara, 2016, p. 137.

la idea del análisis desformalizado fue sustituido por tesis de jurisprudencia que fijaban criterios de valoración probatoria y muchas veces incluso fáctica, algo símil a lo que los realistas llamaban la “jurisprudencia mecánica”, lo que inducía al operador jurídico a ubicar el problema concreto en la categoría jurídica adecuada, recurriendo a la analogía como método para la ubicación de cualquier nuevo supuesto.⁴⁴

Como mención especial, es importante resaltar que durante este engranaje de reproducción jurisprudencial indiscriminada nació como un aspecto toral en el derecho procesal laboral la figura también de corte jurisprudencial de la oferta del empleo. Dicha institución logró consagrarse como una forma de paliar el hecho de que el proceso del trabajo, dada la naturaleza asimétrica en sus relaciones, sea la materia que, a la inversa de otras ramas del derecho, el que afirma (trabajador) por regla no está obligado a probar.

Con esta concepción del derecho procesal, la Suprema Corte otorgó a la parte patronal la posibilidad de revertir esa carga probatoria, cuando una vez fracasada la etapa conciliatoria en la consecuente audiencia del proceso el empleador o patrón tuviera la posibilidad de ofertar el empleo en los mismos términos y condiciones en que se decía ejercerse, lo que conminaba al trabajador por un lado a decidir si se aceptaba reinstalarse en el empleo, pero independientemente de esto, le trasladaba la carga de probar su dicho, es decir, probar que la anomalía o ruptura de la relación laboral era atribuible a la fuente de empleo.

Este entendimiento de las dinámicas procesales distrajo por completo el fin del proceso. Se restó importancia a conocer la verdad de los hechos y el juicio se constituyó como una verdadera estrategia bélica en la que las cargas probatorias empezaron a distraerse en dependencia a como se comportaban las partes en relación con el litigio.

Consecuentemente, el derecho desformalizado se convirtió en algo bastante formalizado. No fue un accidente que, en México hasta hace pocos años, el derecho a la

⁴⁴ Holmes, Oliver Wendell Jr., *La senda del derecho*, Madrid, Marcial Pons, 2012, pp. 17-18.

libre negociación colectiva era algo utópico y que, derivado también de políticas públicas neoliberales, se tuviera el salario mínimo más bajo de la región. Esto sin contar con la gran cantidad de litigios en los que resultaba irrisorio pensar en resolver los casos en conciencia conforme al principio protector del derecho laboral o bien conforme a la realidad o racionalidad del suceso, pues eran esas formas y esas nuevas reglas enmarcadas en tesis jurisprudenciales vigentes las que se presentaban como la respuesta a los reclamos de justicia social.

Cabe también aclarar que esta forma de comprender la jurisprudencia en recientes fechas igualmente fue modificada a una forma de “precedentes”,⁴⁵ en atención a que la evidencia indicaba que las tesis eran usadas sin visibilizar los hechos que conformaron la decisión ni mucho menos los contextos. Actualmente, en México existe un sistema de precedentes cuya aplicación depende si y sólo si el escenario fáctico, es decir los hechos, es símil al que dio origen al criterio, en el que se deben detectar, entre otros factores, las razones principales o accesorias de la decisión o bien si hay razones argumentativas para que, a pesar de ser diferente el precedente, pueda ampliarse, restringirse o cambiarse el criterio.

Ahora, con independencia de lo anterior, el cambio interpretativo en el mundo del derecho procesal del trabajo surge de manera casi silenciosa con la reforma constitucional en derechos humanos,⁴⁶ en la que especialmente los principios de igualdad y no discriminación fueron retomados en los criterios vinculados particularmente con las prestaciones de carácter social, como pensiones e incapacidades, y en la que el lenguaje del derecho estaba redactado especialmente en forma androcéntrica y sin perspectiva de género.

Sin embargo, el golpe de autoridad se dio precisamente en la jurisprudencia que inició con el derrocamiento de la señalada oferta del empleo. La Suprema

⁴⁵ Reforma constitucional al Poder Judicial de la Federación, publicada el 11 de marzo de 2021.

⁴⁶ Decreto por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de junio de 2011.

Corte, al analizar un litigio en el que una mujer embarazada reclamó el despido laboral del que dijo fue objeto, consideró que, en estos casos, con base en una perspectiva de género, no era factible revertir la carga de la prueba como era admitido para la generalidad de los litigios.

En este fallo tomó como base, por un lado, la realidad que enfrentan las mujeres en esa etapa de su vida de mayor vulnerabilidad y, por otro, la existencia de un acto discriminatorio, como lo es un despido por motivos de embarazo o postnatal. Con esto concluyó que, si en un juicio laboral se ofrece el empleo, el efecto de revertir la carga probatoria carecerá de operatividad y el patrón pierde este beneficio procesal, ante la desventaja de la mujer trabajadora, y rige la regla general de que a la demandada corresponde la carga de la prueba de acreditar la inexistencia del despido por ese motivo discriminatorio.⁴⁷

En este contexto, debemos resaltar que ha sido una corriente de pensamiento crítica, como lo es el feminismo, la que finalmente pudo irrumpir con el formalismo exacerbado de la justicia laboral. La Corte observa la realidad de las mujeres y su relación con el patriarcado y el derecho mismo. Con base en esos contextos determina la falta de credibilidad en que una mujer en estado de gravidez busque separarse de la fuente de empleo, pues con ello se renunciaría además a la posibilidad de la prestación social consistente en la atención médica.

Con esta tendencia sobrevinieron más criterios ya con un enfoque realista y acorde a la naturaleza del derecho del trabajo, tales como la posibilidad de verdaderas medidas cautelares hasta ese entonces limitadas por disposición normativa, al embargo y retención de personas.⁴⁸

La anterior evolución se ve armonizada con la reforma constitucional laboral de 2017, así como con la reforma a la ley laboral vigente, en la que destacan

⁴⁷ SCJN, Resolución a la Contradicción de Tesis 422/2016, Ministra ponente Margarita Beatriz Luna Ramos, 22 de marzo de 2017.

⁴⁸ Tesis: XVII.2o.C.T.6 L (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Libro 66, mayo de 2019, Tomo III, p. 2819, Décima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, registro digital: 2019977.

dos aspectos relacionados con la temática señalada. En el primero, legislativamente se impide la utilización de la oferta del empleo como forma de revertir la carga probatoria⁴⁹ y se incluye por primera ocasión en la legislación federal laboral de manera expresa la obligación de primar la realidad sobre las formas en la solución de los litigios.

G. El derecho del trabajo. Una rama del derecho desformalizada

Paradójicamente el derecho del trabajo aun incrustado en un sistema de derecho positivo nació debido a sus fines de regular relaciones asimétricas entre fuentes de empleo y trabajadores, con un enfoque desformalizado del derecho. Dentro de sus principios característicos encontramos, entre otros, el principio protector, el principio de la primacía de la realidad, el principio de racionalidad, el principio de la buena fe, el principio de la continuidad de la relación laboral y la regla hermenéutica de *in dubio pro-operario*.⁵⁰

Por objeto de estudio centrémonos en el principio de la primacía de la realidad. Este principio, contrario a lo que se ha discutido a propósito de la más reciente reforma a la justicia laboral, no puede considerarse como algo novedoso en la forma de resolver los litigios laborales. Si bien tampoco puede considerarse como sinónimo del diverso principio de dictar laudos a

⁴⁹ “Artículo 784. El Tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto a petición del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

(...)

VI. Constancia de haber dado por escrito al trabajador o al Tribunal de la fecha y la causa del despido La negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba.

Asimismo, la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador, no exime al patrón de probar su dicho.”

⁵⁰ Plá Rodríguez, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2015, pp. 53-54.

conciencia y buena fe guardada, ambos tienen en su génesis la misma finalidad: la obligación de resolver los litigios del mundo del trabajo apartados de toda clase de formalismos.

Desde la teoría laboral contemporánea, el principio de la primacía de la realidad significa la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias.⁵¹ Américo Plá Rodríguez atribuye al maestro Mario de la Cueva una idea original sobre este principio que obedece a la idea del contrato-realidad. Generalmente esa idea se menciona con la expresión acuñada por de La Cueva, quien sostuvo que el contrato de trabajo es un contrato-realidad.

Sin embargo, el propio Plá aclara que lo relativo al contrato-realidad debe separarse del concepto del principio de la primacía de la realidad: considerarlo como un principio tiene unos alcances superiores más extensos a la connotación exclusiva del contrato laboral como contrato-realidad, es decir, la realidad de la relación laboral por encima del formalismo contractual, de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias.

Con estas definiciones se puede tener una idea muy cercana de cuáles son los valores que protege: evitar la simulación y tutelar que en las asimétricas relaciones del derecho del trabajo no se vulneren los derechos de la clase obrera. Conforme a la doctrina relatada el principio de la primacía de la realidad ha tutelado el sistema laboral mexicano prácticamente desde el inicio de su vigencia. A manera de ejemplo, cabe referir algunos de los criterios jurisprudenciales emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en los que se ha acogido dicho principio para privilegiar la realidad sobre los formalismos. Entre ellos destacan los siguientes:

- Prevalencia de las funciones sobre la denominación del puesto: TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS ESTADOS Y MUNICIPIOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA. PARA DETERMINAR SI TIENEN ESA CATEGORÍA ES INDISPENSABLE

⁵¹ *Ibid.*, p. 231.

COMPROBAR LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE ALGUNA DISPOSICIÓN NORMATIVA LES ATRIBUYA UN CARGO O FUNCIÓN CON ESE CARÁCTER.⁵²

- Condición de empleado advertida de los hechos: COMISIÓN MERCANTIL. CRITERIO PARA DETERMINAR SU EXISTENCIA CUANDO SE ADUCE UNA RELACIÓN DE TRABAJO.⁵³
- La condición de empleado depende de los hechos: TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL VÍNCULO LABORAL SE DEMUESTRA CUANDO LOS SERVICIOS PRESTADOS REÚNEN LAS CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO, AUNQUE SE HAYA FIRMADO UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES.⁵⁴
- Prevalencia de los hechos sobre las denominaciones: ACCIÓN DE PRÓRROGA DE CONTRATO POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL PATRÓN LA CARGA DE LA PRUEBA DE LA INSUBSISTENCIA DE LA MATERIA DE TRABAJO QUE ORIGINÓ LA CONTRATACIÓN RELATIVA.⁵⁵
- Interesa el trabajo más que el acuerdo formal: JORNADA SEMANAL. EN LA DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS QUE LA CONFORMAN, SE PRESUME LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 59 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.⁵⁶

⁵² Jurisprudencia 2a./J. 71/2016 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 32, julio de 2016, Tomo I, p. 771, registro digital: 2011993.

⁵³ Jurisprudencia 2a./J. 149/2009, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XXX, octubre de 2009, p. 64, registro digital: 166226.

⁵⁴ Jurisprudencia 2a./J. 20/2005, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XXI, marzo de 2005, p. 315, registro digital: 178849.

⁵⁵ Jurisprudencia 2a./J. 123/2009, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XXX, septiembre de 2009, p. 467, registro digital: 166529.

⁵⁶ Jurisprudencia 2a./J. 174/2006, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XXIV, diciembre de 2006, p. 201, registro digital: 173748.

- Continuación de los servicios después del despido: CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DÍA EN QUE EL PATRÓN AFIRMA SE PRODUJO LA RENUNCIA Y EL POSTERIOR AL EN QUE AQUEL DICE OCURRIÓ EL DESPIDO.⁵⁷
- Insuficiencia de una renuncia: TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENUNCIÓ Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA.⁵⁸

Por ahora estos ejemplos, sugeridos de la mano de las directrices de Plá Rodríguez, han sido una forma en la que la primacía de la realidad ha contribuido al fin protector del derecho del trabajo. Aquí conviene aclarar que esta forma de utilizar la primacía de la realidad estuvo muy ligada a la contraposición entre aspectos formales relacionados con documentos o con los contratos a los aspectos de la realidad. Lo que hoy apuntamos es que, en el estado de cosas en el que se encuentra principalmente la interpretación judicial, la primacía de la realidad se redimensiona como un principio fundamental en la interpretación de los litigios laborales. Sobre esto, el reconocido autor uruguayo al citar a Radbruch señala: “la esencia del derecho obrero consiste cabalmente en su mayor proximidad a la vida”.⁵⁹

El Magistrado y Consejero de la Judicatura Federal Sergio Javier Molina Martínez, quien ha sido un elemento fundamental en la reforma a la justicia

⁵⁷ Jurisprudencia 2a./J. 33/2013 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro XIX, abril de 2013, Tomo 2, p. 1188, registro digital: 2003238.

⁵⁸ Jurisprudencia 2a./J. 96/2019 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 68, julio de 2019, Tomo II, p. 998, registro digital: 2020317.

⁵⁹ Plá Rodríguez, Américo, *op. cit.*, p. 288.

laboral y su implementación, realiza un estudio actual del principio de la primacía de la realidad y sostiene:

el principio de la primacía de la realidad implica que la solución de los casos, por un lado, sea de resultado justo y que sea considerado por la sociedad. Y, por el otro, quien juzga debe realizar inferencias sobre lo que realmente sucede y, por tanto, estas inferencias lógicas permitirán que llegue a conclusiones que impactarán en la cuestión jurídica sometida a su consideración.⁶⁰

En el contexto trazado, es notoria la evolución interpretativa en la justicia laboral, sin embargo, aun cuando el proceso de la construcción de las decisiones judiciales ha sido sustentado desde una idea clara de atender a la realidad en la solución de los conflictos, lo cierto es que el déficit aún es considerable, pues con el entramado procesal ya señalado, más la ausencia de verdaderas inspeccionías de trabajo y los llamados sindicatos de protección, la clase empresarial encontró las formas de sacar ventajas indebidas en los procesos laborales.

Por ello, consideramos que corresponde ahora desde un enfoque postpositivista situar algunas prácticas en el proceso que pueden facilitar el análisis realista de los litigios. No es difícil comprender que más de cien años de interpretación formalista no pueden borrarse de un plumazo o con una reforma de este calado. En mi experiencia tanto como juzgador y como participante en los modelos de capacitación de la reforma, he notado cierta “alegría” metodológica en el uso de la primacía de la realidad.

En la actualidad es común leer en las nuevas sentencias laborales “Con base en la primacía de la realidad” sin el uso ordenado o riguroso de una metodología que nos permita verificar el proceso de racionalización empleado. Lo anterior naturalmente nos lleva a cuestionar, ¿de cuál realidad se habla?, ¿la del intérprete?, ¿la de alguna de las partes?, o ¿la realidad de cualquier involucrado en el conflicto?

⁶⁰ Molina Martínez, Sergio Javier, *op. cit.*, p. 178.

En otra ocasión, también hemos conversado que el empleo de herramientas de aproximación de tipo racional tiene implícito el riesgo de caer en los errores del pasado. El fracaso en la emisión de laudos, cuya base en la decisión fue la apreciación de los hechos en conciencia verdad sabida y buena fe guardada, ocurrió gracias a la falta de comprensión de los fines del proceso de la ausencia de una metodología y la congruencia argumentativa.

En el estado actual en el que entendemos los principios (estado democrático y constitucional de derecho) y en una forma de pensamiento jurídico generalmente aceptada como postpositivista, los principios tienen un juego fundamental en el razonamiento judicial. En este entendido la primacía de la realidad es un principio que otorga un soporte importante al diverso principio de inmediación. Además, representa un principio pragmático y moldeable pues dependerá del caso específico la forma de emplearlo.⁶¹

El Magistrado Sergio Javier Molina Martínez hace especial énfasis en que la decisión realista debe estar basada en la equidad y que esa concepción sea considerada así por la sociedad. Al leer este enfoque me pareció prudente traer a colación una sentencia norteamericana de un tribunal de apelación del estado de Chicago, en en el que uno de sus integrantes fue Richard Posner.

Suelo utilizar esta sentencia al hablar de la sinceridad con la que deben sentenciar los jueces a propósito de un derecho desformalizado. El fallo centra su análisis en el reclamo de los taxistas de aquella ciudad del vecino país del norte, en contra de la autoridad administrativa, a la que demandó la falta de regulación o la regulación desleal de las plataformas conocidas, entre otras, como Uber.

El fallo revoca la decisión de una jueza, quien había sostenido que no se encontraba justificación para fijar regulaciones diferentes entre los requisitos para prestar el servicio de los taxis de la ciudad y los Uber. Pero, contrario

⁶¹ *Id.*

a ello, el tribunal hace un razonamiento en el que precisamente se habla de la racionalidad generalmente aceptada en una sociedad.

Supongamos que el Juez de Distrito considerara que los perros y los gatos fueren intercambiables, y bajo ese razonamiento, determinara que el requerir que los perros tengan registro y los gatos no (la Ley en Chicago) fuera una violación a la protección igualitaria. La respuesta apropiada sería que ella tiene derecho a su opinión personal, pero no tiene derecho a imponerla cuando el mercado sí la distingue, y como señalamos con anterioridad, se tienen bases razonables y no discriminatorias para ello, una diferencia racional entre los animales en competencia que ella no distingue. Su razonamiento de que los taxis y las PRTs son intercambiables no es compartido por el entero y relevante mercado de consumidores.⁶²

El ejemplo nos revela que un primer paso para acercarnos a la realidad es conocer de manera sincera los contextos geográficos, sociales, políticos económicos y globales en los que se desempeña la labor jurisdiccional. Las razones que el tribunal otorga para señalar las diferencias entre Uber y taxis fueron pragmáticas y realistas.

Por otro lado, se debe sumar una herramienta más para poder acercarse a la realidad, la cual es el uso de estudios empíricos del derecho, como son informes de la propia organización del trabajo o diversas organizaciones que contengan rigor metodológico en la evidencia social para revelar contextos.

Si miramos al pasado y comprendemos por un lado nuestra herencia positivista y los soportes formalistas en los fallos judiciales, pretender convertir a las operadoras y los operadores de justicia en realistas de la noche a la mañana no sólo pudiera atentar contra el orden jurídico sino provocar el fracaso del combate a la simulación del mundo del trabajo.

⁶² Caso Nos. 16-20009, 2077 y 2980, Asociación del comercio de transporte de Illinois, y otros (Actor-Apelante) vs. Ciudad de Chicago (Demandado), y Dan Burgess y otros (Tercero interesado), en la Corte de Apelaciones de los Estados Unidos del Séptimo Circuito, con sede en Chicago, Illinois, Estados Unidos de Norte América.

En los próximos años se debe iniciar un diálogo serio en el que se busque una real metodología para, sin perder nuestros rasgos positivistas, adentrarse con seriedad en el mundo del realismo exigido por el derecho laboral bajo el amparo del pensamiento postpositivista. El criterio metodológico con arreglo al cual pasan a ser evaluadas nuestras concepciones de la realidad debe ser un criterio eminentemente funcional.⁶³

En el libro *La Senda del Derecho* de Oliver Wendell Holmes Jr. se sugiere la metodología siguiente:

- El significado de una idea vendrá acompañado de sus consecuencias prácticas.
- El pragmatismo debe apartarse de las primeras cosas, principios, categorías, supuestas necesidades y de mirar hacia las cosas últimas, frutos consecuencias y hechos.
- Ello no supone un rechazo frontal y apriorístico de las abstracciones. Siempre y cuando muestren herramientas útiles que ayuden a desenvolvemos en el manejo de la experiencia y resolver problemas reales.
- Las ideas verdaderas son, conforme a este paradigma, aquellas que nos conducen a regiones verbales y conceptuales útiles.
- Esta utilidad se constituye en el criterio definitivo de la evaluación de creencias, consiste en posibilitar el establecimiento de interacciones que conduzcan a resultados que sirvan para controlar experiencias reales de los objetos observados.
- La verdad de una idea no es por tanto una propiedad estática e inherente a ella, sino que se presenta como el resultado de un

⁶³ Holmes, Oliver Wendell Jr., *op. cit.*, p. 21.

proceso de verificación de aquella utilidad u operatividad en el manejo de la experiencia.

- La verdad se hace o se está haciendo, en la medida en que aquel proceso de verificación ha de ser continuo.

Para la filosofía pragmatista, conocimiento y acción, teoría y práctica, dejan de ser dos universos separados. Para el pragmatismo la realidad es esencialmente plástica y el mero desarrollo de los procesos cognitivos implica una participación activa del sujeto en la verificación de aquélla. El mundo está continuamente haciéndose.

Al hablar del realismo norteamericano, Holmes proclama que el nuevo jurista no puede ser ya un estudioso de las antiguallas jurídicas, sino un experto en estadística y economía, una persona apta para evaluar y sopesar los fines de las normas, los medios para alcanzarlos y su coste. Este giro de perspectiva implica una revolución en la forma de pensar, transitar del pensamiento de palabras al de “cosas”. Con ello el juzgador busca el valor social de los resultados y no la congruencia de un sistema de normas.

Pensar en una metodología propia para la interpretación de un principio de esta importancia no es descabellado. Recordemos que los precedentes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al inicio del análisis de casos basados en la perspectiva de género, se vio en la necesidad de pensar en un método que por un lado evite decisiones arbitrarias y, por otro, refuerce la obligación de ese enfoque.

H. Reflexiones finales

Hemos colocado algunas ideas con la finalidad de iniciar un diálogo de la forma en como enfocamos los problemas legales, las fuentes y las herramientas que el sistema jurídico nos permite. Cuando leemos los orígenes del positivismo jurídico, es complejo admitir ese entendimiento del derecho y su práctica en contextos de desigualdad y de debilidad institucional, como es característico

en la región. También resulta evidente que en nuestra formación como juristas poco interés hemos mostrado en el estudio del realismo jurídico, quizá porque lo hemos identificado más del lado del derecho sajón y por ende como algo ajeno a nuestro sistema de dogmática jurídica.⁶⁴

Pero como lo apunté líneas atrás, los cambios en la definición del derecho no han sobrevenido de interpretaciones que pudiéramos clasificar como clásicas o las conocidas interpretaciones literales o teleológicas del derecho legislado. Los cambios en la definición del derecho han surgido de sentencias o precedentes judiciales que recharacterizan la práctica del derecho desde pensamientos críticos como el feminismo, pero también con serios rasgos de realismo jurídico. También es comprobable que estos desarrollos argumentativos han usado el nuevo constitucionalismo postpositivista para dotarlos de un contenido práctico y funcional con base en la indeterminación de los principios, pero con una mirada clara de las realidades humanas y sociales del mundo global y de los contextos locales en los que estamos inmersos.

Realismo y formalismo como forma del positivismo son posiciones antagónicas que en los contextos actuales se han acercado con mucha proximidad, por lo que resulta obligado adentrarnos en su estudio serio y conocer sus ventajas, desventajas, críticas y bondades. Sobre todo, porque la tendencia del nuevo derecho laboral necesitará más que buenas intenciones o visiones críticas de lo ocurrido en el pasado para tener un mejor acceso a la justicia.

Adentrarnos en aspectos como los que hemos destacado también permitirá modificar un estado de cosas de codependencia con el máximo tribunal del país. Justamente hemos observado con agrado la innovación seria y responsable de los nuevos operadores del sistema laboral. Lo que proponemos es que cada

⁶⁴ SCJN, Resolución del Amparo Directo 6/2009, Ministro ponente Sergio A. Valls Hernández, 7 de octubre de 2009. En ella la Primera Sala de la Suprema Corte mexicana utiliza un precedente norteamericano como parte de su argumentación en relación con la libertad de expresión, sentencia en la que prima especialmente el realismo jurídico, lo que evidenciaría un acercamiento entre el formalismo jurídico y el realismo jurídico.

vez sea más y mejor el diálogo jurisprudencial, cuya solidez argumentativa sea la constante y no un pragmatismo débil dotado de discrecionalidad. La interpretación de los derechos es dinámica y depositaria tanto de las acciones de actores especializados como de actores legos, desde arriba, desde abajo y desde los lados; desde adentro y desde afuera.⁶⁵

Con lo anterior queremos hacer énfasis en que ser excelentes conocedores del derecho no es suficiente. Debemos correr la cortina del derecho que nos antecede para entender las motivaciones de ese pasado y proyectar un mejor derecho, pero sobre todo, al igual que lo que han hecho las altas cortes como la colombiana y la mexicana, transitar a un modelo de derecho cercano a la realidad social y usar el derecho como motor de transformación que conlleve el cuestionamiento de formas y fondos, de realidades hasta ahora incuestionadas, que no sólo permitan pacificar los conflictos sino finalmente vivir en sociedades más igualitarias y ordenadas.

Para ello el reto es mirar la realidad con rigor metodológico, casi científico. La realidad social es tan compleja que el reto de las operadoras y los operadores de justicia se centra justo en salirse de ese oráculo intuitivo para poder incidir en criterios de utilidad y de equidad. Como lo dijo Holmes “la vida del derecho no ha sido lógica, ha sido experiencia”. Deconstruyamos dogmas jurídicos heredados para que, sin irrumpir con un orden jurídico, con base en un objetivismo mínimo, partamos hacia un derecho laboral pragmático, funcional y realista cuyo único límite sean precisamente los derechos humanos de todas y todos. Consideremos además la posibilidad de dejar de ver el principio de la primacía de la realidad o el diverso principio de resolver los litigios a conciencia como herramientas hermenéuticas del sistema para experimentarlas como una forma constante de pensamiento y así cumplir con el fin por el que nació el derecho del trabajo, un derecho que reconozca las realidades en las relaciones de los operarios y los factores de producción.

⁶⁵ Serrano, Sandra y Vázquez, Daniel, *Los derechos en acción*, México, FLACSO México, 2021.

I. Bibliografía

- Atienza, Manuel, *Curso de argumentación jurídica*, Madrid, Editorial Trotta, 2013.
- Bobbio, Norberto, *El problema del positivismo jurídico*, México, Fontamara, 2020.
- De Silva, Carlos, “La jurisprudencia, interpretación y creación del derecho”, en Vázquez, Rodolfo (comp.), *Interpretación jurídica y decisión judicial*, México, Fontamara, 2016.
- García Villegas, Mauricio, *Sociología y crítica del derecho*, México, Fontamara, 2010.
- Holmes, Oliver Wendell Jr., *La senda del derecho*, Madrid, Marcial Pons, 2012.
- Molina Martínez, Sergio Javier, *Cambio Social y Justicia Laboral en México*, México, Porrúa, 2023.
- Nino, Carlos Santiago, *La Constitución de la democracia deliberativa*, Barcelona, Editorial Gedisa, 1997.
- Plá Rodríguez, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2015.
- Posner, Richard A., *Como deciden los jueces*, Madrid, Marcial Pons, 2011.
- Saba, Roberto P., Presentación “Pensar la Abogacía”, en Garza Onofre, Juan Jesús, “*Entre abogados te veas*”. *Aproximación multidisciplinar en torno a la abogacía y análisis iusfilosófico sobre su proyección en la teoría del derecho contemporánea*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2020.
- Serrano, Sandra y Vázquez, Daniel, *Los derechos en acción*, México, FLACSO México, 2021.
- Vázquez, Rodolfo, en Carbonell, Miguel y Salazar, Pedro, *La Reforma Constitucional de Derechos Humanos*, Suprema Corte de Justicia de la Nación/UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2012.

Publicaciones electrónicas

Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, relativos al Poder Judicial de la Federación, publicada el 11 de mar-

zo de 2021. Disponible en: «https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5613325&fecha=11/03/2021#gsc.tab=0».

Decreto por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 10 de junio de 2011. Disponible en: «https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5194486&fecha=10/06/2011#gsc.tab=0».

Trueba Urbina, Alberto, “Nuestra doctrina jurisprudencial en materia de trabajo”, *El Universal*, México, 30 de abril de 1937. Disponible en: «<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/840/88.pdf>».

Tesis y sentencias del Poder Judicial de la Federación

Tesis: 2a./J. 71/2016 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 32, julio de 2016, Tomo I, página 771, registro digital: 2011993.

Tesis: 2a./J. 149/2009 (9a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XXX, octubre de 2009, página 64, registro digital: 166226.

Tesis: 2a./J. 20/2005 (9a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XXI, marzo de 2005, página 315, registro digital: 178849.

Tesis: 2a./J. 123/2009 (9a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XXX, septiembre de 2009, página 467, registro digital: 166529.

Tesis: 2a./J. 174/2006 (9a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XXIV, diciembre de 2006, página 201, registro digital: 173748.

Tesis: 2a./J. 33/2013 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro XIX, abril de 2013, Tomo II, página 1188, registro digital: 2003238.

Tesis: 2a./J. 96/2019 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 68, julio de 2019, Tomo II, página 998, registro digital: 2020317.

SCJN, Resolución a la Contradicción de Tesis 293/2011, Ministro ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, 3 de septiembre de 2011.

SCJN, Resolución al Amparo en Revisión 581/2012, Ministro ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, 5 de diciembre de 2012.

SCJN, Resolución a la Contradicción de Tesis 422/2016, Ministra ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos, 22 de marzo de 2017.

SCJN, Resolución del Amparo Directo 6/2009, Ministro ponente: Sergio A. Valls Hernández, 7 de octubre de 2009.

La audiencia preliminar en el juicio ordinario laboral

Plinio Rivero Villaverde*

* Abogado postulante y formador en el nuevo sistema de justicia laboral.

SUMARIO: A. Introducción; B. Principios y generalidades de la audiencia preliminar; C. La legitimación en audiencia preliminar; D. La conciliación en audiencia preliminar; E. El recurso de reconsideración; F. Depuración del procedimiento y resolución de excepciones procesales; G. Establecimiento de hechos no controvertidos; H. Admisibilidad de las pruebas, citación y preparativos para audiencia de juicio; I. Conclusiones; J. Bibliografía.

A. Introducción

Tras varios años de discusiones, debates y una serie de eventos que involucraron a diversos sectores como la sociedad civil, sindical, empresarial, académico, gubernamental, etcétera, el 24 de febrero de 2017 culminó la llamada reforma constitucional en materia de trabajo.

Estos grupos sugirieron la necesidad de llevar a cabo una reforma estructural al sistema jurídico laboral en México, pues el que hasta ese entonces imperaba tenía notorias disfuncionalidades —algunas ya reconocidas décadas atrás— por no adecuarse a los requerimientos y exigencias sociales. Esta situación generó en el justiciable y propiamente en el sistema laboral la percepción de que el derecho del trabajo se apartaba de los fines para el cual fue creado. Las malas prácticas de autoridades y operadores de la materia predominaban, aunado a una alta demanda en los conflictos de trabajo de los que conocían las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA).

En un ejercicio de consulta ciudadana realizada en 2015, denominado Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y Solucio-

nes,¹ se identificaron diversas problemáticas en el procedimiento laboral llevado en las JCA, tales como:

- Rezago de expedientes en los tribunales laborales.
- Juicios excesivamente tardíos.
- Decisiones jurisdiccionales no unificadas y alejadas en algunos casos de los fines que persigue el derecho del trabajo.
- La pauperización y flexibilización del derecho del trabajo.
- Crecimiento de la brecha diferencial entre los sectores de trabajadores y empleadores.

Por todo lo anterior, la necesidad de cambiar el modelo de gestión judicial era evidente. Por ello, se impulsó un cambio paradigmático en la justicia laboral que reforma los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos² (CPEUM), sin que, en esa reforma, se desentrañaran cada uno de los cambios en particular, pues esa tarea quedó conferida para la reforma secundaria a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y a otras disposiciones reglamentarias.

Es así que la labor legislativa sucedió y, aunque se previó la implementación de manera transitoria para un año posterior a la publicación del decreto de reforma constitucional, no fue sino hasta el 1 de mayo de 2019 que se publicó la reforma a la Ley Federal del Trabajo.³ Esta reforma se considera

¹ *Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones*. Disponible en: «https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf».

² Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Disponible en: «https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017#gsc.tab=0».

³ Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, Ley de la Defensoría Pública, Ley del Ins-

por muchos la transformación más importante en el ámbito laboral desde la concepción del artículo 123 en la Carta Magna en 1917 y la creación y promulgación de la propia Ley Federal del Trabajo el 28 agosto de 1931 en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF).⁴

Una vez llevada a cabo la reforma a las leyes secundarias, pudimos identificar cambios e innovaciones en muchos ámbitos. Por un lado, se destacan las modificaciones estructurales al modelo de gestión judicial al estatuirse una fase oral, con dos audiencias: preliminar y de juicio, cuya base metodológica es la oralidad⁵ y que junto con el principio de intermediación conforman los ejes en el nuevo proceso laboral. Y por el otro lado, se observan cambios que incidieron en la cuestión estrictamente procesal.

A continuación, se destacan los principales cambios estructurales y procesales que hemos advertido en el procedimiento ordinario laboral:

Estructurales:

1. La creación de tribunales laborales, pertenecientes a los poderes judiciales, en los ámbitos federal y local.
2. La creación de la figura de un juez laboral con facultades propias: a) óptica y cercanía a la realidad procesal y social; b) el conocimiento

tituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva.

⁴ Diario Oficial, Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Tomo LXVII, Núm. 51, 28 de agosto de 1931.

⁵ Habrá que recordar que el principio de oralidad ya se encontraba implícitamente previsto como uno de los principios que regían el procedimiento laboral desde que se promulgó la LFT de 1931, pues en varios momentos de las diversas actuaciones del capítulo IV denominado “De los procedimientos ante las Juntas centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje” podemos advertir el derecho adjetivo de las partes para hacer manifestaciones orales, situación que ha sido constante hasta la actualidad. Sin embargo, en la práctica, se tornó hacia una retórica sin bases argumentativas y sin el acompañamiento del principio de intermediación, con el cual se conjuga, ya que a grandes rasgos este último tiene como fin que el juzgador conozca de manera directa el juicio al estar presente en las audiencias orales, situación que no aconteció en el procedimiento tradicional.

de forma inmediata y directa de la controversia al establecerse el principio de inmediación; c) el apego a los principios que rigen la sentencia según el artículo 841 de la LFT “a verdad sabida, buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia”.⁶

3. La adopción de mayores herramientas tecnológicas en los tribunales laborales, a fin de cumplir con los principios de temporalidad, lo que dote al propio procedimiento de elementos para evitar obstáculos o dilaciones.

Procesales:

1. Principios procesales novedosos. Con el objetivo de dar cumplimiento a una verdadera tutela efectiva de los derechos laborales se establecieron principios que permiten al juzgador, en síntesis: a) tener mayores elementos para llegar a la verdad de los hechos materia de controversia; b) favorecer el procedimiento evitando obstáculos que lo dilaten; y c) sancionar las malas prácticas (prevalece la conciliación como principio incluso ante una autoridad jurisdiccional, con independencia del procedimiento de conciliación prejudicial⁷).
2. El rediseño del procedimiento laboral. La reforma adoptó un nuevo procedimiento de entidad escrita y oral, es decir, estructuralmente

⁶ Como podemos apreciar aglutina un algoritmo de estudio complejo para los juzgadores entre lo legal y lo formal; “la realidad” como yuxtaposición al formalismo; lo lógico-deductivo; la suplencia de la deficiencia de la queja; el principio *pro-operario* y sin dejar de vista la naturaleza social del derecho del trabajo. Y, por si fuera poco, adoptar la perspectiva de género cuando el caso así lo requiera, establecer mecanismos de solución de controversias —conciliación en fase judicial como principio que debe perseguir el juez—, la convencionalidad, progresividad, etc.

⁷ Procedimiento de Conciliación Prejudicial. Las reformas Constitucional y secundaria establecieron un procedimiento previo al judicial consistente en la creación de Centros de Conciliación Laboral, donde se llevan a cabo en un lapso de 45 días improrrogables la audiencia de conciliación con un procedimiento flexible y confidencial, en el cual se les exhorta a las partes en conflicto a solucionar sus controversias, a través de los Medios Alternativos de Solución de Controversias (MASC).

mixto. En la fase escrita vislumbramos la parte expositiva del juicio: demanda, contestación a la demanda, réplica, contrarréplica y objeción de pruebas; y en la fase oral, se contemplan dos audiencias, la preliminar y de juicio: la primera de ellas de depuración del proceso; y la segunda, para el desahogo probatorio, alegaciones y emisión de sentencia, ambas de naturaleza oral al desarrollarse personalmente ante el juez que conoce del caso.

Es importante mencionar que los juicios orales bajo el esquema “oralidad-inmediación” ya prevalecían en algunas otras ramas jurídicas. Recordemos que en 2008 se implementaron los procesos jurídicos que acuñan la oralidad con las modificaciones realizadas a la Carta Magna en su artículo 17, en lo particular en el ámbito penal. Gradualmente se adoptaron estos sistemas en otras materias.

Sin embargo, su adopción en el ámbito laboral ha sido lenta —dado su impacto y trascendencia social—, pues le coloca un componente adicional: la falta de práctica, además de muchos quehaceres en materia de capacitación, investigación y estudio de quienes ejercemos el ramo, ya que las técnicas que se utilizarán son novedosas en la materia, y de su correcto manejo dependerá el resultado en su aplicación y práctica profesional, tanto en la esfera jurisdiccional como para el gremio litigante.

Por lo que respecta a la materia laboral —a diferencia de otras naciones del continente—, México fue el último país que transitó hacia un modelo oral en materia de trabajo. Incluso Adolfo Ciudad Reynaud expuso en su Taller sobre Derecho Procesal del Trabajo⁸ en 2012 las primeras evaluaciones en el contexto de la reciente adopción de los sistemas orales en Latinoamérica, en

⁸ Ciudad Reynaud, Adolfo, *Nuevos sistemas procesales de Trabajo en América Latina*, ensayo que fue presentado por el autor en el Taller sobre Derecho Procesal del Trabajo, XX Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Santiago, 25-28 de setiembre de 2012). Disponible en: «<https://www.spttss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Homenaje-bodas-de-plata-full-485-513.pdf>».

el que abordó antecedentes, características, tendencias y algunos otros aspectos que enmarcaban esta implementación, y excluyó, con tristeza, a nuestra nación, ya que en México se encontraba aún vigente el régimen tripartito.⁹

Como ya he mencionado, había quedado de manifiesto la disfuncionalidad de dicho régimen para la época contemporánea y las nuevas formas sociales y, además, se encontraba lastimosamente trastocado por las malas prácticas de quienes lo operaban en sus distintos ámbitos. Esto trajo como consecuencia que se agudizaran los conflictos entre los trabajadores y empleadores y, en general, el entorno social, al no existir un real estado de derecho que impidiera y sancionara la violación a los derechos fundamentales de trabajo.

La creación de los tribunales laborales y la adopción del nuevo procedimiento laboral se sujetó desde la reforma secundaria a un colosal proceso de transición e implementación de la reforma que culminó el 3 de octubre de 2022, tiempo en el que todos los estados del país, en sus jurisdicciones, operaban bajo este nuevo régimen, y que con su adopción gradual los indicadores arrojaban resultados positivos. En particular, la duración de los juicios laborales se había reducido considerablemente, como resultado también de la positiva labor realizada por los Centros de Conciliación Laboral que con su función redujeron notablemente el número de conflictos que se judicializan, hasta este momento.

Ahora la tarea jurisdiccional es dar un correcto frente a los conflictos de los que conozcan con una óptica social y de género, para que, en ejercicio de su labor tutelar generen en el justiciable una sensación de correcta administración de justicia, del tamaño del requerimiento y deuda que tiene nuestro país en esta materia.

⁹ La cooperación tripartita se entiende en sentido amplio y designa, en general, todos los tratos entre el Estado –representado por los gobiernos–, los empleadores y los trabajadores que versan sobre la formulación o la aplicación de la política económica y social. Este concepto se extrae de la Organización Internacional del Trabajo. Disponible en «<https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/tri.htm>».

B. Principios y generalidades de la audiencia preliminar

La audiencia preliminar es conocida doctrinalmente como la “audiencia de depuración”, sin embargo, la práctica nos ha dejado de manifiesto que es una audiencia multifacética, no sólo por la norma que la regula, sino por lo que hemos logrado conocer quienes participamos litigando en una audiencia de esta naturaleza, con todos sus aspectos novedosos.

El artículo 873-E de la Ley Federal del Trabajo establece las finalidades de la audiencia preliminar, que se citan a continuación:

- a) Depurar el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes;
- b) Establecer los hechos no controvertidos;
- c) Admitir o desechar las pruebas ofrecidas por las partes, según sea el caso;
- d) Citar para audiencia de juicio;
- e) Resolver el recurso de reconsideración contra los actos u omisiones del secretario instructor.

Ahora bien, el objeto de esta audiencia queda bien definido en el citado artículo, sin embargo, dados los principios procesales que agrupa el artículo 685 y aquellos que se encuentran a lo largo de la LFT, así como los que subyacen en el ejercicio y práctica, nos permiten encontrar otras actividades inmersas en el desarrollo de esta audiencia.

No debemos perder de vista que la noción de que el procedimiento laboral es por naturaleza oral, ello implica que las partes al encontrarse frente a frente sean sujetas de una exploración directa por el juez presente en el debate.

Si bien es cierto que el procedimiento laboral es un híbrido —dado que contiene una fase escrita—, es de suma relevancia recalcar que la fase oral

inicia con la audiencia preliminar, de modo que es en este momento, en la mayoría de los casos, en el que las partes se encuentran personalmente por primera ocasión en sede jurisdiccional.

Los principios que naturalmente rigen el proceso y, por ende, la audiencia preliminar son los siguientes (nombraré los principales):¹⁰

Inmediación. El juez está presente en la audiencia preliminar para llevar a cabo los actos procesales que la conforman, mismos que realiza una vez examinada la legitimación de las partes. Tales actos, en lo general, son los siguientes:

- a) Evidenciar de forma personal las expresiones, planteamientos, objeciones, oposiciones de las partes.
- b) Dirigir la audiencia en la apertura y cierre de las fases que la componen, para que las partes manifiesten o no su conformidad.
- c) Resolver el recurso de reconsideración respecto de las actuaciones realizadas por el secretario instructor en auxilio del mismo, en la fase escrita.
- d) Recibir pruebas respecto del recurso de reconsideración y/o de las excepciones procesales planteadas.
- e) Plantear los hechos no controvertidos y por exclusión los controvertidos.
- f) Admitir o desechar las pruebas.
- g) Citar a audiencia de juicio, señalando a quien corresponde la preparación de la prueba, particularmente la presentación de las partes o testigos, así como los apercebimientos.

¹⁰ Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

En caso de que el juez no acuda a la audiencia de conformidad con el artículo 720 de la LFT, la audiencia es nula de pleno derecho.

Inmediatez, continuidad y celeridad. Estos principios tienen como fin que el proceso no tenga obstáculos en cuanto a sus actuaciones, con el objetivo de cumplir con un procedimiento menos extenso y sin dilaciones. A estas máximas jurídicas las encontramos inmersas en la audiencia preliminar de la manera siguiente:

- a) La audiencia preliminar se convoca para celebrarse 10 días posteriores al acuerdo en que se agotaron las fases de réplica y dúplica (última parte de la fase escrita), de conformidad con el artículo 873-C de la LFT.
- b) La resolución del recurso de reconsideración, es decir, aspectos de forma del proceso, permite una mayor fluidez al revisar “a la mitad” si existen irregularidades en la fase escrita por una incorrecta acción u omisiones del secretario instructor.
- c) En armonía con el principio de contradicción (principio subyacente), al conformarse la fase oral con los planteamiento y argumentaciones realizados en esta audiencia, sean o no procedentes, se resuelven en la misma de forma inmediata, sin que exista suspensión del proceso.
- d) El artículo 873-F fracción I de la LFT refiere a la apertura y cierre de etapas por parte del juez, lo que sin duda enmarca la armonía de estos principios.
- e) El artículo 873-F fracción II de la LFT señala que, de no comparecer las partes a la audiencia preliminar, ésta se llevará a cabo con los elementos con que cuente el juez. Ello con independencia de los apercibimientos que se hagan efectivos.

Concentración. Este principio sin duda queda notoriamente de manifiesto en las dos audiencias previstas en el procedimiento ordinario laboral: pre-

liminar y de juicio, y particularmente en la primera de ellas encontramos que agrupa diversos momentos que en el procedimiento tradicional serían materia de los siguientes:

- a) Admisión de pruebas. En el anterior procedimiento se preveía una etapa denominada ofrecimiento y admisión de pruebas, que en la práctica tras la reforma de 2012 no operaba de esa manera, sino que una vez que las partes ofertaban sus elementos probatorios se suspendía la audiencia y las JCA se reservaban sobre la admisión, y citaban a las partes en una fecha posterior, para hacer de su conocimiento el acuerdo correspondiente sobre la admisión o desechamiento. En algunos otros casos, se notificaba a las partes posterior a la suspensión de la audiencia el acuerdo conocido como “auto admisorio de pruebas.”
- b) Audiencia incidental. Las excepciones procesales o dilatorias con anterioridad podían plantearse durante todo el procedimiento, hasta antes del cierre de instrucción, con independencia de su procedencia o improcedencia, las JCA, a fin de no violentar la garantía de audiencia de las partes: señalaban una audiencia incidental para que las partes substanciasen o contestaran la excepción planteada en esta vía, por lo cual suspendían el proceso.¹¹
- c) El planteamiento de hechos no controvertidos. Este momento como tal no existía como parte de alguna etapa en el procedimiento tradicional. No obstante, podemos hacer una equiparación a aquel momento “en que sin claridad y certeza de la determinación de la JCA y sin que mediara constancia, la autoridad admitía o desechaba algún elemento de prueba, por no tener relación con los hechos planteados o controvertidos”, lo cual nos deja ver que sí se analizaban los hechos controvertidos, previo a la admisión de prueba;

¹¹ Cabe mencionar que, a partir de la reforma de 2012 a la Ley Federal del Trabajo, se establecieron multas por plantear incidentes notoriamente improcedentes con el fin de obstaculizar el proceso.

sin embargo, no existía puntualmente un acuerdo o constancia de cuáles eran.¹² En síntesis de este punto: no existía una etapa o fase procesal como tal, en la que se plasmaran contundentemente los hechos no controvertidos, como ahora lo prevé la audiencia preliminar.

- d) La audiencia preliminar ahora también contempla la resolución del recurso de reconsideración y la citación a audiencia de juicio.
- e) Otros posibles (conciliación, celebración de un convenio, acuerdo de promociones pendientes, etc.)

Con lo anterior podemos dejar plenamente establecido que la audiencia preliminar aglomera muchos momentos procesales en atención al principio de concentración con la finalidad de reducir la duración del juicio al ser más dinámico.

Predominantemente oral. La naturaleza de la audiencia preliminar da pleno cumplimiento a este principio, ya que las partes intervienen en ésta directamente o por conducto de sus representantes con expresiones verbales, sujetas a la percepción directa del juez, quien a su vez funge como orquestador de la audiencia y es su figura quien evalúa, examina y resuelve lo planteado por las partes.

He aquí el primer momento en el que los operadores deben poner en práctica sus técnicas argumentativas y orales, sin perder de vista que el archivo fiel de las audiencias íntegras ahora se realiza a través de medios tecnológicos de videograbación, por lo que toma relevancia que en el archivo digital quede constancia (en el momento que corresponda el uso de voz a cada parte, según sea el caso) si existe alguna inconformidad en las actuaciones previstas en esta audiencia, pues de ello dependerá que con posterioridad se dé continuidad o plantee una violación al proceso en el juicio de amparo.

¹² En los considerandos del laudo, se establecían los hechos materia de controversia.

En caso contrario, el juez debe tener por consentido el acto y por precluido su derecho, circunstancia que también deberá considerar el Tribunal Colegiado de Circuito, en el momento en que el afectado acuda a proponer una violación procesal, que no fue impugnada o fue consentida en alguna de las fases que integran esta audiencia.

Conciliatorio. Si bien es cierto que el artículo 873-E de la LFT no enlista la conciliación como parte de las fases de una audiencia, la realidad de las cosas es que en la práctica nos encontramos con una importante labor de los tribunales, ya que en el desarrollo de esta audiencia de depuración los jueces tienen como buena praxis que, previo a la apertura de las fases de esta audiencia, se exhorte a las partes a un arreglo conciliatorio. Incluso hemos conocido jueces y juezas que intervienen en los números si el conflicto o la posición de las partes es susceptible de cuantificación, con lo que abonan a posibles avenencias entre los sujetos del proceso, lo que da pleno cumplimiento de este principio y facilita la adopción de mecanismos alternativos de solución de controversias, previsto en el artículo 17 de la CPEUM.

En audiencia preliminar también podemos encontrar principios procesales innominados o subyacentes, que no encontramos expresamente contemplados en la ley, pero sí en la práctica:

Principio de contradicción. Se reconoce como la posición que asumen las partes en contra de la postura de su contraparte, al plantearse alguna petición dentro de la audiencia preliminar, de la cual el juez en su intervención directa en la audiencia se encontrará sujeto a escucharlas y dirimir respecto de lo planteado en un sentido antagónico.

Principio de transparencia. No obstante este principio es uno de aquellos que revisten la figura del juez en particular, también lo encontramos inmerso en la actividad jurisdiccional en su fase oral, ya que la propia naturaleza de ambas audiencias abre la puerta a que las partes e incluso el público en general —salvo que expresamente se disponga lo contrario— puedan percibir directamente las expresiones, fundamentos, así como escuchar las resoluciones

por parte del juez, transparentando su actividad encomendada al servicio público, para dar certeza al proceso y cumplimiento a este principio.¹³

C. La legitimación en audiencia preliminar

La legitimación en general es el presupuesto legal que debemos cumplir para poder participar en el derecho (hacerlo exigible) o en el procedimiento, es decir, en nombre y representación de alguna de las partes.

El autor José Ovalle Favela nos hace una reflexión respecto de la legitimación a la causa (*ad causam*), que cito a continuación: “el derecho subjetivo procesal que se confiere a las personas para promover un juicio ante el órgano jurisdiccional, obtener una sentencia de este sobre una pretensión litigiosa y lograr, en su caso, la ejecución forzosa de dicha resolución”.¹⁴

Recordemos que la legitimación al proceso es aquel derecho no subjetivo sino adjetivo que pone a una persona o personas en aptitud de poder representar los intereses de quien corresponde el derecho activo de tramitación de un juicio, siempre y cuando cumpla con el presupuesto legal para acreditar dicha legitimación, lo cual es sin duda materia de un artículo diverso al que abordamos. Sin embargo, es importante mencionar en qué momento lo encontramos inmerso en nuestro tema.

I. ¿Por qué abordar a la legitimación en un estudio referente a la audiencia preliminar?

El artículo 783-F de la LFT establece expresamente en su fracción III que, como parte de desarrollo de esta audiencia de depuración, el tribunal “examinará las cuestiones relativas a la legitimación procesal”, es decir, es la primera actividad jurisdiccional en esta etapa.

¹³ Desde la perspectiva del procedimiento, se denomina “Principio de Publicidad” y lo contempla el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁴ Ovalle Favela, José, *Teoría General del Proceso*, México, Editorial Oxford, 2001.

Al mencionar expresamente esto el citado artículo, nos precisa que la revisión de la legitimación será oficiosa, es decir, no es necesario que las partes lo soliciten, salvo que el juez no advierta alguna cuestión relativa o sea omiso, por lo que se tendrá que plantear como una excepción procesal en la vía incidental en ese preciso momento.

La revisión oficiosa de la legitimación a proceso dentro de la audiencia preliminar tiene por objeto que el tribunal sancione si se cumplieron los requisitos, en este caso, previstos por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo y, si es así, verificar si la documentación exhibida es correcta, a lo que deberá haber un pronunciamiento del juez, para poder dar continuidad a la secuela procesal de la audiencia preliminar.

D. La conciliación en audiencia preliminar

A la etapa conciliatoria no se le restó importancia tras la reforma; contrario a ello, el legislador estableció a la conciliación como una etapa prejudicial propia y ajena a lo jurisdiccional, con lo que se crearon nuevas autoridades profesionales en técnicas de medios de solución de controversias alternos a los hoy conocidos como Centros de Conciliación Laboral (CCL), los cuales en los ámbitos federal y estatal de manera general han tenido una positiva estadística, hasta este momento, en la solución de conflictos entre trabajadores y empleadores por esta vía.

El nuevo procedimiento ordinario laboral cuenta con varias etapas procesales, sin que prevea una etapa o fase conciliatoria.

I. ¿Por qué no se contempla una fase conciliatoria en el procedimiento ordinario laboral?

Si bien es cierto que no se contempla la conciliación como etapa —a diferencia del procedimiento anterior—, sí se advierte como parte de los principios procesales del artículo 685 de la LFT, el cual es un principio transversal, pues las partes tienen el derecho de avenir sus diferencias, intereses, pretensiones,

etc., mediante un ejercicio conciliatorio, durante todo el procedimiento, hasta antes de que se dicte sentencia.

Como hemos mencionado, al ser la audiencia preliminar el primer momento dentro de la fase oral en el que se encuentran las partes “cara a cara”, es un momento apto para que el tribunal, a través del juez o de la jueza que presida la audiencia, exhorte, propicie, indague, proponga —o persuada— a las partes a dialogar, con miras a llegar a un acuerdo conciliatorio. Para ello, el juzgador debe hacer la invitación, con la cautela que requiere un ejercicio de esta índole, identificando el conflicto, sin caer en un exceso o reiteración, ya que, de lo contrario, lejos de solucionar el conflicto por este medio, pudiera agudizarlo o comprometer su imparcialidad.

Tendrá el juez laboral que desarrollar técnicas de negociación y de todos los ejercicios que engloban el estudio de las herramientas de mediación y conciliación o, en su caso, si la situación así lo requiere, solicitar la intervención del CCL para que por conducto de un conciliador adscrito a ese órgano se pueda llevar a cabo este ejercicio conciliatorio o hacer uso de las propias áreas de justicia alternativa con las que cuentan orgánicamente algunos tribunales del país, principalmente del fuero local.

El periodo idóneo para la conciliación en sede judicial puede ser —según mi óptica personal— los días entre la celebración de la audiencia preliminar y la de juicio, toda vez que es en este momento en el que las partes tienen una noción más clara de su posición procesal, de los pros y contras de continuar el proceso, e incluso de la contundencia de sus elementos de prueba aportados, lo cual sin duda es un momento propicio para retomar la conciliación.

No perdamos de vista que, el artículo 33 de la LFT también fue objeto de reforma, por lo que, como parte de las obligaciones del juzgador al momento de la celebración de un convenio entre los sujetos del proceso, deberá verificar que el clausulado no plantee ningún punto contrario a derecho. Es decir, constatar que el instrumento no contenga renuncia de derechos y plantear a las partes que, en caso de incumplimiento del convenio, la vía

para su ejecución lo será el procedimiento previsto en el Título XVI de la Ley Federal del Trabajo, de conformidad con el artículo 939 de la misma Ley.

E. El recurso de reconsideración

La reforma a la Ley Federal del Trabajo en mayo de 2019 trajo consigo diversas modificaciones y adecuaciones a las figuras legales o medios jurídicos ya existentes. Sin embargo, la reforma también tuvo como resultado el establecimiento de un nuevo medio de impugnación denominado recurso de reconsideración dentro de la audiencia preliminar.

Cabe puntualizar que esta figura no es completamente desconocida en nuestro sistema jurídico, ya que diversas materias, principalmente la administrativa, la contemplan en algunas de sus normas. Sin embargo, en el ámbito laboral tiene una noción distinta, pues de conformidad con el artículo 873-K de la LFT nos señala lo siguiente: “Contra las resoluciones pronunciadas en el procedimiento ordinario laboral, no procederá recurso alguno, salvo el recurso de reconsideración contra los actos del secretario instructor establecido en el artículo 871, de esta Ley [...]”.

Con anterioridad a la creación de esta figura, la ley laboral únicamente regulaba una figura conocida en el argot legal como “regularización” prevista por el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, apartado que persiste tras la reforma (con la adecuación a los tribunales y la adición del recurso de reconsideración) y que establece: “Los Tribunales no pueden revocar sus propias resoluciones salvo aquellas que se combatan a través del Recurso de Reconsideración que contempla esta Ley.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de los Tribunales”.

Ahora bien, del análisis de ambos articulados podemos entender que su teleología es subsanar aquellas irregularidades que llegan a presentarse en el desarrollo del procedimiento y que al final representan un obstáculo que,

aunque sea de forma, pueden impactar en el resultado del juicio, aunado a que se identificó como uno de los problemas en el procedimiento tradicional que generó el alargamiento de los juicios, ya que con anterioridad las actuaciones susceptibles de regularizar no eran específicas, y “el hilo era muy delgado” entre lo que se podía regularizar y lo que no, pues el citado artículo 686 de la LFT, segundo párrafo, previo a la reforma, a su lectura es limitativo: “Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley”.¹⁵

Dicha situación compleja en su interpretación fue lo que en la práctica ocasionó que las regularizaciones ante las JCA fueran casi nulas o únicamente sobre aspectos de poca relevancia, y que aquello que requería ser verdaderamente subsanado tendría que impugnarse hasta el juicio de amparo directo, hecho que alargaba al juicio, pues en muchos casos el Tribunal Colegiado de Circuito resolvía procedentemente, ordenando remitir el expediente a la JCA, exhortando la regularización del acto procesal materia de subsanamiento.

Por lo anterior es que el recurso de reconsideración, de acuerdo con lo previsto por el legislador en el momento de traerlo a la vida jurídica, encuentra amplias bondades, mejor identificadas, ya que su correcto uso y aplicación conlleva consigo un procedimiento más ordenado y delineado para el juez que conozca del juicio y para las partes del proceso, y como resultado, una decisión judicial con pocas o, acuciosamente, sin irregularidades procesales.

El recurso de reconsideración procede en contra de los actos u omisiones del secretario instructor en la fase escrita, tomando en consideración los artículos 610 y 871 segundo párrafo de la LFT. Este segundo establece que: “En los actos procesales de la fase escrita del procedimiento hasta antes de la audiencia preliminar, el Tribunal podrá auxiliarse para el dictado de los acuerdos o providencias de un secretario instructor”.

¹⁵ Ley Federal del Trabajo anterior a la reforma de 2019.

Al señalar dicho artículo, los actos en los que puede intervenir este funcionario son los siguientes:¹⁶

- Admitir o prevenir la demanda y en su caso subsanarla conforme a las normas del trabajo y lo establecido por la presente ley.
- Ordenar la notificación del demandado.
- Ordenar las vistas, traslados y notificaciones.
- Admitir y en su caso proveer respecto de las pruebas ofrecidas para acreditar las excepciones dilatorias.
- Dictar las providencias cautelares.
- Las demás que el juez le ordene.

Como podemos apreciar, las actividades en las que puede intervenir el secretario instructor en auxilio del juez son diversas, lo que reitera que son éstas y cualquiera que pudiera derivar de ellas las que son susceptibles de impugnar con este novedoso medio de impugnación.

Ahora bien, la tramitación del recurso de reconsideración deberá llevarse a cabo de conformidad con lo que establece la Ley Federal del Trabajo:

- Como regla general, el recurso de reconsideración debe promoverse de forma oral dentro de la audiencia preliminar.
- Excepcionalmente, el recurso debe presentarse por escrito dentro del término de 3 días, en contra de las providencias cautelares dictadas también por escrito.

¹⁶ Artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo.

En ambos casos el recurso de reconsideración se resolverá de plano en la audiencia preliminar.¹⁷

Es importante puntualizar que, al ser éste un medio de impugnación ordinario, es decir, previsto por la Ley Federal del Trabajo (norma que regula el procedimiento ordinario laboral), en caso de recaer en alguno de los presupuestos para su aplicabilidad, deberá plantearse en la forma y momento procesal indicado, ya que, de lo contrario, tendrá como consecuencia que se tenga por perdido el derecho para ejercerlo con posterioridad y por consiguiente el acto procesal.

Aunado a lo anterior, la fecha nos encontramos con los primeros criterios en torno al recurso de reconsideración que nos delinean la forma y alcances en su utilización para el caso de la interposición para impugnar un acto u omisión del secretario instructor a través de un juicio de amparo, sin que medie la definitividad que rige este juicio, como lo advierte el criterio aislado emitido por los TCC de rubro RECURSO DE RECONSIDERACIÓN PREVISTO EN EL ARTÍCULO 871 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. DEBE AGOTARSE PREVIAMENTE A PROMOVER EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO EN CONTRA DE LOS ACUERDOS DEL SECRETARIO INSTRUCTOR POR LOS QUE SE NIEGA A DECRETAR UNA PROVIDENCIA CAUTELAR Y ORDENA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO,¹⁸ el cual tomó como primera referencia, caso en el cual se planteó el amparo indirecto para impugnar la negativa del secretario instructor, sobre una providencia cautelar solicitada, sin que se agotara el recurso de reconsideración previsto por el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo.¹⁹

¹⁷ Artículo 858 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁸ Tesis aislada: X.1o.1 L (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima época, Libro 29, Tomo V, septiembre 2023, página 5699, Registro digital: 2027269.

¹⁹ Si bien es cierto que al momento de que escribo el presente artículo el sustento legal carece de fuerza legal, es propicio señalar que esto deberá sustentarse con un criterio jurisprudencial en un futuro; de lo contrario, la función del recurso de reconsideración será en vano, pues se seguirá dilatando el proceso con o sin ánimo, pero sí con un perjuicio en retroceso de lo previsto por la reforma laboral en este punto.

Destaco que, así como el citado artículo 871 de la ley laboral señala expresamente (limitativamente de forma implícita) cuáles son los actos en que puede participar el secretario instructor, la praxis ha tenido acontecimientos por los cuales la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha tenido que pronunciarse al respecto de algunos actos en particular, para delinear la actividad jurisdiccional del secretario instructor:

- SECRETARIO INSTRUCTOR. CARECE DE FACULTADES PARA PRONUNCIARSE SOBRE LA COMPETENCIA DEL ÓRGANO JURISDICCIONAL LABORAL PARA CONOCER DETERMINADO JUICIO, YA SEA PARA DECLINARLA, RECHAZARLA O ACEPTARLA.²⁰
- SECRETARIO INSTRUCTOR. CARECE DE FACULTADES PARA INADMITIR LA DEMANDA Y ARCHIVAR EL ASUNTO (LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE A PARTIR DEL 2 DE MAYO DE 2019).²¹
- SECRETARIO INSTRUCTOR. CARECE DE FACULTADES PARA EMITIR RESOLUCIONES QUE RESUELVAN EN DEFINITIVA EL PROCEDIMIENTO LABORAL O LO DEN POR PRECLUIDO.²²

Sin abordar en particular el análisis de cada uno de los citados criterios, es claro que el procedimiento laboral tendrá que ir tomando su cauce y perfeccionándose, ya que, como mencioné en párrafos anteriores, las actividades del secretario instructor en la fase escrita son generales y abren la puerta a otros actos que, dada su trascendencia en el juicio, no pueden delegarse y deben ser resueltos por el juez o la jueza que conozca del asunto.

²⁰ Tesis: 2a./J. 74/2022 (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima época, Libro 21, Tomo III, enero 2023, página 2564, registro digital: 2025867.

²¹ Tesis: PC.II.L. J/3 L (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima época, Libro 21, Tomo V, enero 2023, página 5176, registro digital: 2025781.

²² Tesis: XXVIII.Io. J/1 L (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima época, Libro 18, Tomo IV, octubre 2022, página 3386, registro digital: 2025398.

Para finalizar el presente capítulo, destaco la creación de este medio de impugnación y aplaudo sus fines. Sin embargo, cabe persuadir a quien participa de este momento procesal que su planteamiento y debate, al igual que los diversos momentos de las audiencias preliminar y de juicio, requieren una preparación y análisis profundo, a través del debate y de la argumentación.

F. Depuración del procedimiento y resolución de excepciones procesales

De las fases enunciadas por el artículo 783-E de la Ley Federal del Trabajo, encontramos que el primer punto en la lista, “depurar el proceso”, es quizá el más general y que dada esa generalidad hace referencia a la totalidad de los actos que particulariza el artículo de forma subsecuente e inclusive aquellos aspectos que no menciona, tal como la legitimación, la admisión o el desechamiento de una prueba en contrario o un hecho superveniente.

Con atención a la finalidad de esta audiencia, ésta se encarga de depurar —a modo de metáfora— “dejar afuera lo que no sirve”, es decir, “purificar”.²³ De ahí que se resuelvan aquellos aspectos de legitimación: las excepciones procesales, se regularicen o enmienden las actividades de la fase escrita del secretario instructor, queden identificados cuáles son los hechos que no son controversia e implícitamente los que sí lo son, y se admitan las pruebas a desahogar, con relación a los hechos controvertidos.

Esto significa *depurar*, es un “alto en el proceso” en el que se resolverán aspectos que, si bien es cierto no resuelven el fondo, tienden a “preparar el terreno” para que, con el desechamiento de los aspectos no relevantes u obstáculos que se hayan presentado, el Tribunal y las partes tengan plenamente identificados los siguientes aspectos:

²³ Real Academia Española, “purificar”, *Diccionario de la Lengua Española*, 23ª ed. Disponible en: «<https://dle.rae.es/purificar?m=form>». [Consultado el 14 de febrero de 2024].

1. El punto o puntos de derecho materia de controversia.
2. La relación que guardan los elementos admitidos como prueba, con los hechos materia de *litis*.

Lo anterior con la finalidad de que el juez, al momento de que estudie el caso, analice los hechos y valore los elementos probatorios aportados por los sujetos procesales y así su fallo sea lo más apegado a la verdad.

Ahora bien, basándonos en la propia estructuración del articulado que regula esta audiencia, analizaremos lo que el legislador denominó “la resolución de excepciones dilatorias planteadas por las partes”. Para ello, es importante hacer una revisión general, a efecto de identificar plenamente cuáles son las excepciones dilatorias (también referidas como procesales).²⁴

El capítulo IX de la Ley Federal del Trabajo erróneamente no fue adecuado en la reforma, ya que dejó a la letra las excepciones dilatorias como “incidentes”, lo cual nos hace referencia a la forma de tramitación de éstas, que si bien es cierto, su naturaleza es incidental, pues no atañen de manera directa al fondo del asunto, reitero, la vía incidental será la forma en que se plantee. El citado artículo enlista algunas de estas excepciones procesales:

1. Nulidad.
2. Competencia.
3. Personalidad.
4. Acumulación.
5. Excusas.

²⁴ Las excepciones perentorias son las que se oponen en contra de la acción, por lo que éstas son sujetas de resolver hasta la sentencia.

Algunas otras excepciones emanan de la normativa, tal es el caso de:

6. Cosa juzgada

7. Caducidad

Ahora bien, dentro de la doctrina encontramos algunas otras tantas excepciones de esta índole, como son:

8. Litisconsorcio pasivo necesario

9. Litisconsorcio activo necesario

En el planteamiento de excepciones dilatorias, deberá estarse a la tramitación prevista por los artículos 763 y 763 Bis de la Ley Federal del Trabajo, de los cuales destaco los aspectos más relevantes.

La regla general para la tramitación de estas excepciones las encontramos en el artículo 763 Bis de la Ley Federal del Trabajo, el cual menciona que: “los incidentes que se promuevan en el Juicio Individual Ordinario, los incidentes se sustanciarán y resolverán en la audiencia preliminar oyendo a las partes, sin suspensión del procedimiento”.

La LFT establece excepciones a la regla general:

Personalidad. “La excepción de falta de personalidad cuando se promueva en una audiencia o diligencia se sustanciará de inmediato, oyendo a las partes y se resolverá continuándose el procedimiento”.²⁵

Nulidad. “El incidente de nulidad, el que deberá promoverse dentro de los tres días siguientes en que se tenga conocimiento del acto irregular, hasta antes que se dicte sentencia. En este caso, el juez señalará día y hora para la

²⁵ Ley Federal del Trabajo, Artículo 763.

celebración de la audiencia incidental que se realizará dentro de las veinticuatro horas siguientes.”²⁶

Incompetencia. Es importante precisar que el artículo 873-A de la Ley Federal del Trabajo establece que el planteamiento de esta excepción no exime al demandado de dar contestación a la demanda; bajo el aperecibimiento de que, de no hacerlo, el tribunal que se declare competente deberá tener por admitidas sus peticiones de la demanda.

G. Establecimiento de hechos no controvertidos

Como lo mencioné en uno de los títulos que preceden, no existe antecedente en nuestra materia de un acto de autoridad que, previo a la emisión de la sentencia, estableciera una definición —materialmente objetiva— sobre los hechos no controvertidos, con el fin de reducir la controversia al punto o a los puntos de derecho discordantes. Esto sin duda alguna abona a que el juez laboral, además de dar certeza jurídica a las partes, pueda identificar el requerimiento del litigio y sintetizar el mismo, a fin de admitir únicamente elementos de prueba tendientes a acreditar los puntos en controversia y, así, evitar el desahogo de pruebas irrelevantes e innecesarias.

De igual forma la delimitación de los hechos materia de controversia será el parteaguas para que el juez determine las pruebas que admitirá con relación a los hechos que aún sean sujetos de controversia.

Ahora bien, siendo pragmático, considero que, a efecto de que el resultado en el desahogo de este momento procesal sea positivo, los abogados postulantes debemos desarrollar a consciencia las habilidades e implicaciones de la figura denominada “teoría del caso”, que implica una metodología de análisis, planteamiento, investigación y tratamiento del caso, que a su vez sugiere una relación entre el sujeto, el hecho, el elemento de prueba y su

²⁶ Ley Federal del Trabajo, Artículo 763 Bis.

respaldo legal, para la construcción de su caso y el reconocimiento de la mejor forma para plantear los hechos con relación a las pretensiones, ello a efecto de persuadir al juzgador y acreditar que los hechos son veraces, con el fin de obtener un veredicto favorable.

Este ejercicio metodológico (de estrategia) no sólo fomenta un mejor planteamiento del caso, sino que obsequia una visión con más amplitud para abordar la fase oral, con mayores herramientas, orientadas a continuar durante todo el procedimiento delineando el caso y cada parte bajo sus propios intereses.

A efecto de dejar claro cuáles son los hechos que son materia de planteamiento en el juicio ordinario laboral, el artículo 872 apartado A de la LFT en sus fracciones V y VII establece que la demanda de actor deberá contener:

[...] V. Los hechos en los que funde sus peticiones;

[...] VI. La relación de pruebas que el actor pretende se rinda en juicio, expresando el hecho o hechos que se intentan demostrar con las mismas.

Por lo que respecta a la parte demandada, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 873-A señala lo siguiente:

[...] El escrito de contestación de demanda deberá contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos, los fundamentos de derecho en los que se sustenta, las excepciones y defensas que el demandado tuviere a su favor, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, agregando las manifestaciones que estime convenientes y, en su caso, objetar las pruebas ofrecidas por la parte actora, apercibido que en caso de no hacerlo se le tendrá por perdido el derecho de objetar las pruebas de su contraparte.[...] ²⁷

²⁷ Artículo 873-A de la Ley Federal del Trabajo.

El citado artículo en la parte final alude a los hechos supervenientes, mismos que son sujetos a una exhausta revisión del juzgador, pues para que estos hechos sean admisibles y sujetos de revisión, valoración y debate, primero deberá revisarse si cumplen con la calidad jurídica de supervenientes, es decir, que fueron hechos de los cuales la parte que los plantea no tenía conocimiento; en un segundo punto, que los haya expuesto en el término de tres días²⁸ y que haya ofrecido pruebas para acreditarlos, si así le correspondiera.

Uno de los aspectos que trajo la reforma como parte de su adecuación fue el establecimiento de sanciones para los operadores del derecho laboral que planteen hechos falsos (notoriamente improcedentes),²⁹ los cuales no serán considerados en la sentencia. Si el juez advierte esta falsedad, la parte que los expuso puede ser sujeta de sanciones económicas y, en caso de reincidir, de la inhabilitación profesional, aunado a la investigación por la posible comisión de un delito.

H. Admisibilidad de las pruebas, citación y preparativos para audiencia de juicio

Esta etapa se relaciona con la fase de establecimiento de hechos no controvertidos. Una vez que han quedado implícitamente definidos cuáles son los puntos de debate en el procedimiento laboral, en un segundo momento y en un sentido lógico el juez admitirá aquellas que tengan por objeto (desde el planteamiento de las partes) acreditar un hecho controvertido en pro del juicio.

En la segunda parte de este capítulo comentamos sobre los actos que encuentran su lugar entre la audiencia de depuración y la audiencia de juicio. En el lapso de tiempo entre la conclusión de la primera y la celebración de la segunda, será el momento propicio para que, desde la audiencia preliminar, se señale el día y la hora de aquellas pruebas admitidas que requieran por su naturaleza ser desahogadas fuera del edificio sede del tribunal que

²⁸ Artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo.

²⁹ Artículo 48 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

conozca del procedimiento. Por otra parte, además de citar para audiencia de juicio, el juez determinará de acuerdo con las pruebas admitidas a quién corresponde la presentación de los oferentes para hechos propios y testigos, siempre que no sean testigos hostiles, ya que bajo esa premisa lo citará el propio tribunal personalmente, como se precisa más adelante.

El artículo 873-E de la Ley Federal del Trabajo dispone en sus fracciones V, VI y VII la forma en que se desarrollará esta fase en la audiencia preliminar, destacando los puntos que a continuación subrayo:

- El tribunal resolverá la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes.
- Admitirá (solamente) las que tengan relación con la litis y desechará las inútiles, intrascendentes o que no guarden relación con los hechos controvertidos, expresando el motivo de ello.
- Establecerá la forma en que deberán prepararse las pruebas que admita para su desahogo en la audiencia de juicio o las que se realizarán fuera de las instalaciones del tribunal, cuando proceda en los términos de esta Ley.

Es de suma importancia mencionar que entre la audiencia preliminar y la de juicio existe un limbo que el legislador en la reforma estableció como el momento propicio para el desahogo de las pruebas con las siguientes características:

- Si se admiten pruebas que deban desahogarse fuera de las instalaciones del tribunal, señalará la fecha y hora.
- La citación de los testigos a que se refiere el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo quedará a cargo de su oferente, salvo que por causa justificada deba practicarse mediante notificación personal la que se efectuará con al menos tres días de anticipación a la audiencia.
- Cuando debido a la naturaleza de las pruebas admitidas, el tribunal considere bajo su más estricta responsabilidad que no es posible

su desahogo en una sola audiencia, el mismo acuerdo que admita señalará día y hora para el desahogo de éstas.

I. Conclusiones

Tras el proceso de implementación del sistema laboral e inicio de actividades de las nuevas autoridades de trabajo, desde el año 2019 y su culminación a finales de 2022, hemos identificado que este modelo sugiere un cambio en la práctica profesional del abogado postulante y de los juzgadores, toda vez que la técnica y metodología instan a desarrollar plenas habilidades de comunicación y argumentación jurídica, así como un amplio estudio e investigación del caso, situaciones que como experiencia me he topado en ejercicio de esta praxis, y que han sido un obstáculo para los participantes de este sistema, por lo que habrá que continuar con la capacitación a todos los niveles, con el fin de ir moldeando el incipiente nuevo modelo, en particular la materia de derecho procesal laboral.

Respecto de la audiencia preliminar e incluso la de juicio, al igual que muchos otros aspectos del nuevo procedimiento, deberán irse delineando y adecuando, ya que, como lo hemos comentado, se han suscitado situaciones no previstas legalmente que han sido materia de que la Corte y aquellos que cuentan con esa facultad se pronuncien; situación que sin la menor duda seguirá aconteciendo como parte de la utilización de un nuevo modelo procesal.

J. Bibliografía

Libros

Baytelman, Andrés y Duce, Mauricio, *Manual de litigación en juicios orales*, Centro de Estudios de las Américas, 2004.

Carbonell, Miguel, *Los juicios orales en México*, México, Porrúa/UNAM, 2012.

De la Rosa Rodríguez, Paola Ileana, *Éxito en el juicio oral*, México, Porrúa, 2012.

Jiménez Moles, María del Rosario y Mercado López, Héctor Arturo, *La Reforma Laboral a debate*, México, Editorial Tirant lo Blanch, 2019.

Larios, Enrique, *Juicios Orales en Materia Laboral*, Iure editores, 2016.
Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, *Oralidad Civil-Mercantil: Audiencia preliminar y de juicio*, México, 2013.

Ordenamientos legales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>».
Ley Federal del Trabajo. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>».

Publicaciones electrónicas

Ciudad Reynaud, Adolfo, *Nuevos sistemas procesales de Trabajo en América Latina*, ensayo presentado en el Taller sobre Derecho Procesal del Trabajo, XX Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Santiago, 25-28 de setiembre de 2012). Disponible en: «<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Homenaje-bodas-de-plata-full-485-513.pdf>».

Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Disponible en: «https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017#gsc.tab=0».

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, Ley de la Defensoría Pública, Ley del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva. Disponible en: «https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0».

Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones. Disponible en: «https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf».

Gaceta parlamentaria, año XXII, número 5188-II, jueves 3 de enero de 2019.
Disponible en: «<https://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/64/2019/ene/20190103-II.html>».

Tesis y sentencias del Poder Judicial de la Federación

Tesis: XXVIII.1o. J/1 L (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima época, Libro 18, Tomo IV, octubre 2022, página 3386, registro digital: 2025398.

Tesis: 2a./J. 74/2022 (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima época, Libro 21, Tomo III, enero 2023, página 2564, registro digital: 2025867.

Tesis: PC.II.L. J/3 L (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima época, Libro 21, Tomo V, enero 2023, página 5176, registro digital: 2025781.

Tesis aislada: X.1o.1 L (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima época, Libro 29, Tomo V, septiembre 2023, página 5699, registro digital: 2027269.

Páginas electrónicas

Molina Martínez, Sergio Javier, *El nuevo sistema procesal laboral mexicano. Los principios que ahora deben conformarlo*, Consejo de la Judicatura Federal, s. f. Disponible en: «<https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uir-mjl/resources/textos/nuevoSistemaProcesalLaboralMexicano.pdf>».

Organización Internacional del Trabajo, *Tripartismo*. Disponible en «<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/tri.htm>».

Vázquez Marín, Óscar, *La implementación de los juicios orales en el sistema de justicia penal mexicano: ¿qué sigue después de la reforma constitucional?*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2008. Disponible en: «<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/reforma-judicial/article/view/8732/10767>».

Legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes

Carlos Eduardo Schleske Juárez*

* Abogado postulante experto en materia laboral y catedrático del Instituto Tecnológico Autónomo de México.

SUMARIO: A. Introducción; B. Antecedentes; C. Finalidades; D. El Protocolo; E. Los plazos; F. El procedimiento de consulta; G. El voto y sus resultados; H. Conclusiones; I. Bibliografía.

A. Introducción

La democracia y la representatividad sindical son algunos de los principios que en la actualidad rigen un nuevo sistema de justicia laboral; éste fue creado mediante el decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 24 de febrero de 2017 y en él se declaraban reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de justicia laboral.

Transitar a un nuevo sistema de justicia laboral conlleva innumerables modificaciones, entre ellas, radicalmente, la forma de vivir las relaciones colectivas de trabajo. La mejoría de las condiciones laborales es una de las principales finalidades para la constitución de un sindicato, la cual se ve reflejada en mayores y mejores beneficios convenidos en un pacto colectivo. Sin embargo, el deber ser no siempre es el eje rector, puede verse eclipsado o sobrepuesto por factores que lo atenten, encubran o simulen lo que en el fondo lleva consigo.

La legitimación de los contratos colectivos de trabajo existentes fue una pieza clave para erradicar el anterior modelo. El denominado procedimiento de legitimación estaba planeado para democratizar las relaciones sindicales,

sin importar que, al cabo de éste, se expusiera una falsa o inexistente representatividad.

La construcción de un sólido sistema implicaría necesariamente una profunda cimentación, pero ¿qué hacer con la vieja e ineficiente edificación?, ¿cómo derrumbarla y erguir una nueva? Para lograrlo, tendríamos que hacer una remembranza de los orígenes, en palabras de Sergio Molina:¹

Al igual que en otras partes del mundo, el sindicalismo en México surgió de un reclamo *legítimo* y oportuno de los obreros ante la violación a su derecho de asociación, la existencia de jornadas extenuantes, condiciones de trabajo insalubres y peligrosas, el pago de salarios paupérrimos que hicieron nugatorio cualquier posibilidad para enfrentar una vida decorosa, así como la estabilidad laboral (énfasis añadido).

En efecto, no existe algo más legítimo que el reclamo de un derecho, motivado por un sentimiento de hartazgo hacia un viejo y malacostumbrado sistema. Sobreponerse a éste implicó romper barreras y fue así como de forma genuina se organizaron trabajadores y sindicatos en búsqueda de su propia reivindicación, en la que exigían el respeto para ellos y para los suyos, mediante el reconocimiento de sus derechos humanos, en lo particular y en lo colectivo.

¿Por qué hablar de legitimación? ¿No es entonces legitimidad sinónimo de legalidad? El *Diccionario de la lengua española* define *legitimar* como “probar o justificar la verdad de algo o la calidad de alguien o algo conforme a las leyes”.² De la anterior definición conviene subrayar *justificar la verdad*. A mi juicio, la verdad no requiere una justificación, ¡simplemente es! Por lo que en el fondo ¿cuál era la necesidad de probar que un contrato colectivo de trabajo se hubiera celebrado legítimamente? En efecto, ¡justificar qué! Que la representatividad de lo que en apariencia fuera legal también fuera real.

¹ Molina Martínez, Sergio Javier, *El nuevo sistema de justicia laboral*, México, Porrúa, 2021.

² *Diccionario de la lengua española*, “legitimar”. Disponible en: «<https://dle.rae.es/legitimar?m=form>». [Consultado el 26 de noviembre de 2023].

Pareciera que esto es un absurdo, al partir del entendido de que los contratos colectivos de trabajo son revisados por la autoridad al momento de depositarse ante ella misma, sin embargo, lo anterior tiene una justificación, una razón llamada simulación, que trajo como fenómeno los denominados contratos colectivos de protección patronal.

La simulación de los contratos colectivos de protección patronal atendió a un régimen de subordinación, el cual operaba mediante una curiosa ecuación:

- 1) Un empleador en búsqueda de un sindicato que inhibiera la posibilidad de celebrar con él un contrato colectivo que atentara en contra de su conveniencia e intereses.
- 2) Un sindicato obrero, debidamente registrado, pero sin el ánimo de estudiar, mejorar y, sobre todo, defender los intereses de las trabajadoras y los trabajadores.
- 3) Una permisiva autoridad registral.

Dada la ecuación, al encontrarse los primeros dos sujetos, convendrían entonces los términos de la simulación, lo cual se traduciría en la firma de un contrato colectivo de trabajo, legal, mas *no legitimo*, y finalmente, su depósito ante una autoridad incapaz de advertir que su clausulado no comprendía mejoría ni prestaciones extralegales, sino mínimas por ley, y con ello, de natural protección para el empleador.

La legitimación de los contratos colectivos de trabajo existentes, en estricto sentido, implicó ratificar condiciones previamente convenidas; sin embargo, la realidad parecía, como en la actualidad, ya un principio, superado por la ficción y el abuso.

Someterse a un procedimiento de esta naturaleza se tradujo en la modificación, el fortalecimiento, la terminación e incluso, sorprendentemente, el descubrimiento y manifiesto de una falsa e inexistente representación, que conllevó a “la activación” o una nueva protección de relaciones colectivas de trabajo.

B. Antecedentes

Hace más de una década, esta simulación era expuesta en un ámbito internacional mediante una queja —caso número 2694 (México)—,³ presentada en contra del gobierno mexicano por la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas, con apoyo de la Confederación Sindical Internacional y de diversas organizaciones sindicales mexicanas, entre ellas, el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares, y el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana que reclamaban infracciones a la libertad sindical y, con ello, la omisión del Estado en ratificar el Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. En resumen, se alegaba una seria problemática en el registro de organizaciones sindicales, la firma y la disputa por la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, así como un modelo de subordinación mediante los llamados contratos colectivos de protección patronal.

La queja referida relataba un modelo consistente en una tergiversación de la ley federal del trabajo, una justicia laboral lenta y viciada, así como la negativa del Estado en reconocer la problemática, no como un caso aislado sino como un patrón de conducta que había creado de fondo y forma un sistema que violaba sistemáticamente derechos colectivos. En concreto, se advertía la necesidad de acreditar la participación de los trabajadores, y que sus decisiones fueran tomadas a conciencia, en nombre de la colectividad, mediante su voz, a través de su voto.

Todo lo anterior, ahora, en un ámbito nacional, fue también formalmente diagnosticado cuando el entonces titular del ejecutivo federal instruyera el

³ Organización Internacional del Trabajo, “Caso núm. 2694 (México)”, 2009. Disponible en: «https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2911806#1». [Consultado el 26 de noviembre de 2023].

27 de noviembre de 2014 al Centro de Investigación y Docencia Económicas, en conjunto con el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México y más de 26 instituciones, la organización de foros de consulta para elaborar propuestas y recomendaciones que garantizaran un mayor y mejor acceso a la justicia, entre ellas, la justicia del trabajo.

*Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones*⁴ fue la radiografía de la cual se advirtieron los males que aquejaban a la materia laboral. En ellos participaron diversos sectores de la sociedad (sociedad civil, organismos autónomos, los tres poderes y diversas autoridades) para diagnosticar y generar propuestas que resolvieran los principales problemas al acceso a la justicia.

Estos Diálogos por la Justicia Cotidiana ilustran bien que aún hay más por hacer. Actualmente, las injusticias se asoman en lo ordinario. Requerimos no sólo que los tribunales protejan al indefenso, sino que lo hagan de manera expedita y, principalmente, que nuestros conflictos se resuelvan de fondo y todos tengan certeza sobre sus derechos.⁵

La entonces justicia laboral fue examinada particularmente en la denominada Mesa 2, que diagnosticaba enfermo al derecho colectivo con los siguientes síntomas:

- 1) Extorsión y simulación en emplazamientos a huelga por firma del contrato colectivo de trabajo.
- 2) Vicios en las disputas de titularidad de contrato colectivo de trabajo.
- 3) Los Contratos colectivos de protección patronal.

⁴ Centro de Investigación y Docencia Económicas, *Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones*, 2015. Disponible en: «https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf». [Consultado el 26 de noviembre de 2023].

⁵ *Ibidem*, p. 3.

Como era de esperarse, el común denominador fue la falsa representatividad, la carencia de mecanismos de verificación y consulta que respetaran la voluntad de los trabajadores cuando éstos en realidad negociaran colectivamente.

Ante este escenario, indudablemente era necesaria una reforma que cambiara estructuralmente las relaciones de trabajo en el país, no por el hecho de una exigencia externa (como la internacional) ni por la forma en la que éramos percibidos, sino por una verdadera necesidad de transformación.

Años más tarde, se tradujo en una iniciativa de decreto constitucional, de la cual de su exposición de motivos,⁶ entre otros, se advertía la necesidad de una modernización del sistema de justicia laboral hasta entonces vigente, que verdaderamente constituyera una transformación del régimen sindical y de la negociación colectiva al introducir nuevos principios en la vida de las organizaciones sindicales.

Es por ello que el 24 de febrero de 2017 se publicó el Decreto Constitucional en materia de Justicia Laboral, en atención al reclamo que por décadas demandaba la sociedad.⁷

En esta reforma se adicionó la fracción XXII Bis del apartado A del artículo 123 constitucional, que a la letra dice:

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

⁶ “Exposición de motivos del proyecto de decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral”, pp. 1-7. Disponible en:

*https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/docleg/63/231_DOE_24feb17.pdf. [Consultado el 26 de noviembre de 2023].

⁷ Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, en el apartado “A”, fracción XXII Bis de este último.

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

Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.

La reforma conllevó naturalmente adecuaciones legislativas para dar cumplimiento a lo previsto en el Decreto, de conformidad con su segundo transitorio. Sin embargo, no bastó la anualidad prevista en el Decreto para tales modificaciones, y fue hasta el 1 de mayo de 2019, vistiendo el día del trabajo, cuando se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el Decreto en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social.

Particularmente, la Ley Federal del Trabajo dispuso en el transitorio décimo primero la legitimación de contratos colectivos de trabajo:

Décimo Primero. Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo. Con el fin de cumplir el mandato del artículo 123, apartado A, fracción XVIII, segundo párrafo y XX Bis de la Constitución y los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano, los contratos colectivos de trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de este Decreto. Las referidas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Dicho Centro verificará que se haya hecho del conocimiento de los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo y que se les entregó un

ejemplar impreso del mismo por parte del patrón; asimismo, que éste contrato cuenta con el respaldo de la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto.

La consulta a los trabajadores se realizará conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Ter de esta Ley.

Si al término del plazo fijado en el primer párrafo de este artículo el contrato colectivo de trabajo sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores o se omite realizar la consulta mencionada, éste se tendrá por terminado, conservándose en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato colectivo sujeto a revisión, que sean superiores a las establecidas en esta Ley, las que serán de aplicación obligatoria para el patrón.

Hasta en tanto no entre en funciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá el protocolo para efectuar la verificación de la consulta a que se refiere el presente artículo transitorio y dispondrá las medidas necesarias para su instrumentación, dentro de un plazo de tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá la participación que dicho protocolo le establezca.

C. Finalidades

La denominada legitimación de contratos colectivos de trabajo, según lo dispuesto en el anterior artículo transitorio, atendió el cumplimiento de dos parámetros:

- 1) Al mandato constitucional en materia de justicia laboral.
- 2) A los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano, sin precisarlos.

Quizás la evidencia hizo innecesario referir los compromisos internacionales con puntualidad, los cuales fueron: la ratificación de un convenio considerado como fundamental por la Organización Internacional del Trabajo

y el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá. La implementación de la justicia laboral trajo necesariamente implícitos estos trascendentales compromisos.

Consecuentemente, en el año 2018, México se convirtió en el 166 Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo en ratificar el convenio número 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.⁸

Así, fue el 7 de noviembre de 2019, cuando se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el Decreto Promulgatorio del Convenio 98 relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, el cual de acuerdo con su único transitorio entró en vigor el 23 de noviembre de aquella misma anualidad.⁹

Después de 69 años de haberse adoptado en Ginebra este Convenio, el 1 de julio de 1949, México depositó el instrumento con el que tuvo por ratificados los hasta entonces ocho convenios fundamentales.

México tuvo por cumplimentado uno de los compromisos asumidos, por lo que acabó con casi siete décadas de expectativa, y se obligó a brindar una adecuada protección a las organizaciones contra todo acto de injerencia y discriminación, con lo que privilegió la libertad sindical. Si bien el hecho de la ratificación resultó por demás necesaria, de *facto*, no resolvió la problemática, sino que requirió de adecuaciones a la legislación laboral para constituir garantías para su cumplimiento, como se dieron más tarde.

⁸ Organización Internacional del Trabajo, *México ratifica el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)*, 2018. Disponible en: «https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/collective-bargaining/WCMS_651072/lang-es/index.htm». [Consultado el 26 de noviembre de 2023].

⁹ *Diario Oficial de la Federación*, Decreto Promulgatorio del Convenio 98 relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado en Ginebra el 1 de julio de 1949 novecientos cuarenta y nueve. Disponible en: «https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5578068&fecha=07/11/2019#gsc.tab=0». [Consultado el 26 de noviembre de 2023].

En atención a otro compromiso internacional, México adoptó en su legislación múltiples disposiciones que emanaban del T-MEC (Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá), bajo el apercibimiento de que este tratado podría retrasarse hasta que dicha legislación entrara en vigor.

El capítulo 23 laboral dispuso entonces compromisos compartidos: trilaterales, o bien, unilaterales como el anexo 23-A, denominado “Representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México”.¹⁰

La importancia de la negociación colectiva ya era evidente en demasía por la ratificación del convenio en la materia y la adopción de múltiples medidas declaradas en el anexo. Éste impuso que la legislación laboral estableciera:

- 1) La prohibición de actos de injerencia por parte de los empleadores.
- 2) Una entidad independiente para conciliar y registrar sindicatos y contratos colectivos.
- 3) Tribunales laborales independientes.
- 4) Sanciones en la Ley Federal del Trabajo y la Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- 5) Democracia sindical a través del voto.

Todas las anteriores serían consideradas al definir, prohibir e incluso sancionar los actos de injerencia; con la creación del organismo público descentralizado denominado Centro Federal de Conciliación y de Registro Laboral; con la llamada “judicialización laboral”, que abandonó el Poder Ejecutivo para transitar al Judicial, de modo que finalmente fue éste el encargado de

¹⁰ “Capítulo 23. Laboral. Anexo 23-A. Representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México” 2018. Disponible en: «<https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/textos-finales-del-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec-202730?state=published>». [Consultado el 3 de diciembre de 2023].

resolver las controversias entre trabajadores y empleadores ante verdaderos tribunales laborales, y con la democracia sindical mediante el voto personal, libre, secreto y directo.

Muy particularmente, en el apartado 2 del anexo, México, inciso f, segundo párrafo, también se dispondría:

La legislación también dispondrá que todos los contratos colectivos existentes se revisarán al menos una vez durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor de la legislación. La legislación no implicará la terminación de ningún contrato colectivo existente como consecuencia de la expiración del término indicado en este párrafo, siempre que la mayoría de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo demuestren apoyo a dicho contrato a través de un voto personal, libre y secreto.

Asumidos los compromisos, bastaba materializarlos y armonizarlos con la reforma constitucional y legal, lo cual implicaría, entre otras cosas, llevar a cabo la tan demandada revisión de los contratos colectivos de trabajo.

D. El Protocolo

Dentro del plazo de los tres meses concedidos en el Decreto en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación colectiva, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitió el Protocolo para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo existentes, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 31 de julio de 2019.¹¹

Finalmente, la expectativa cesó. La publicación de tan esperado Protocolo dispuso la forma de llevar a cabo el procedimiento necesario para la supervivencia de los contratos colectivos de trabajo existentes. Las organizaciones

¹¹ *Diario Oficial de la Federación*, Protocolo para la legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes, 2019. Disponible en: «https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5566910&fecha=31/07/2019#gsc.tab=0». [Consultado el 3 de diciembre de 2023].

sindicales se mostraban inquietas. Inevitablemente el nerviosismo se apropiaba de algunas dirigencias pues se enfrentarían a lo desconocido; tendrían un despertar ante la nueva forma de vivir las relaciones colectivas en el país.

La inquietud no era propia ni exclusiva de las dirigencias sindicales, sino también de los trabajadores al ser estos los verdaderos sujetos que decidirían, mediante el voto, la permanencia o el acabose del pacto colectivo.

Los trabajadores se mostraban por demás interesados en expresar su voluntad, en que su voz fuera escuchada y en que la democracia imperara en las relaciones colectivas. La traducción del término *legitimación* se entiende entonces como: transparencia y voluntad. La voluntad de decisión de acuerdo con el ánimo de los trabajadores se expondría mediante un procedimiento de consulta y si éstos, mediante el ejercicio del voto, en su mayoría respaldaran el contrato colectivo de trabajo celebrado. Así obtendrían eventualmente la denominada constancia de legitimación, documento expedido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o en su momento, por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.¹²

Mucho se especulaba, sin embargo, algo que era definitivamente cierto: adaptarse o morir. La totalidad de los sindicatos, sin excepción alguna, en poca o mayor medida, cambiaron su buena o malacostumbrada conducta, se adaptaron a un modelo con nuevas reglas; es decir, los sindicatos ya no fueron los mismos frente a los trabajadores, empleadores y la autoridad.

El objeto de aquel Protocolo era establecer las reglas y los procedimientos para la legitimación de los contratos colectivos de trabajo existentes, hasta en tanto el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciara sus funciones registrales y de verificación.

¹² *Diario Oficial de la Federación*, “Acuerdo JGCFCL-50-18/03/2021, Acuerdo por el que se aprueba el protocolo para el procedimiento de legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes”, 2021. Disponible en: «https://www.dof.gob.mx/2021/CFCRL/Protocolo_Legitimacion_ContratosColectivos.pdf». [Consultado el 3 de diciembre de 2023].

Sin embargo, la expedición del Protocolo llegó a ser sujeto de reclamo, verbigracia un amparo indirecto¹³ promovido por un sindicato en contra de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y del director del *Diario Oficial de la Federación*, que reclamó de la primera la emisión y del segundo la publicación del referido Protocolo.

En sus conceptos de violación, el quejoso alegaba que el Protocolo y los artículos 390 Ter y décimo primero transitorio de la Ley Federal del Trabajo eran violatorios de la libertad y autonomía sindical y negociación colectiva, al establecer reglas y requisitos para la legitimación de contratos colectivos que entrañaban la injerencia del Estado en cuestiones propias de la vida interna del sindicato, lo que además era contrario a los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, así como el principio de progresividad y de no retroactividad.

El criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación fue que el Protocolo ya no estaba vigente porque fue reemplazado por el Protocolo para el Procedimiento de Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo existentes del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Esto porque, por disposición expresa de su régimen transitorio, el acto reclamado dejó de tener efectos, razón por la que se debió revocar la sentencia recurrida y sobreseer en el juicio de amparo.¹⁴

Fue así como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social inició el desahogo de los procedimientos de legitimación; sin embargo, la encomienda no fue tarea sencilla, ya que se enfrentó a un procedimiento totalmente novedoso, sin antecedentes y sobre todo sin experiencia previa.

¹³ Sentencia recaída al Amparo en Revisión 74/2021, Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ministro ponente: Javier Laynez Potisek.

¹⁴ González Carvallo, Diana *et al.*, *Derecho del trabajo*, Cuadernos de jurisprudencia, serie Derechos Humanos, núm. 17, tomo II, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Centro de Estudios Constitucionales, 2022.

La responsabilidad transitoriamente asumida por la Secretaría tuvo diversas áreas de oportunidad que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral más tarde reconoció en la publicación del *Diario Oficial de la Federación* el 30 de abril de 2021, en el acuerdo por el que se aprobaba el Protocolo para el Procedimiento de Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo existentes,¹⁵ al mencionar que la identificación de aquellas “áreas de oportunidad” agilizarían y brindarían mayor certeza al procedimiento de legitimación.

E. Los plazos

La primera probable área de oportunidad del Protocolo fue la imprecisión en la fecha en que se darían por terminados los contratos colectivos de trabajo no legitimados, pues en su apartado segundo, Procedimiento, numeral 14, dispuso:

La STPS podrá solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a que exhorten a los sindicatos que tengan contratos colectivos depositados ante éstas para que legitimen sus contratos colectivos conforme al presente Protocolo, previniéndolos que, de no hacerlo antes del 1º de mayo de 2023, el contrato colectivo se tendrá por terminado, conservándose en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo pactadas en el mismo, que sean superiores a las establecidas en la Ley.

El deber consistía en revisar los contratos colectivos de trabajo existentes en al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor del Decreto en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, el cual, de conformidad con su transitorio “Primero. Vigencia”, establecía que entraría en vigor al día siguiente de su publicación en el *Diario Oficial de la Federación*, esto es, el 2 de mayo de 2019.

¹⁵ *Diario Oficial de la Federación*, “Acuerdo JGCFCL-50-18/03/2021, Acuerdo por el que se aprueba el protocolo para el procedimiento de legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes”, 2021. Disponible en: «https://www.dof.gob.mx/2021/CFCRL/Protocolo_Legitimacion_ContratosColectivos.pdf». [Consultado el 3 de diciembre de 2023].

Lo anterior suponía que la fecha improrrogable para llevar a cabo el multicitado procedimiento era el 2 de mayo de 2023; sin embargo, esta fecha tampoco fue cierta, toda vez que el 6 de marzo de 2023 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el Acuerdo por el que se da a conocer el plazo para el registro y desahogo de los procedimientos de legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes, mismo que determinaba:

PRIMERO. Se PRECISA que, en términos del Artículo Décimo Primero Transitorio del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, y otras en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, publicado en el Diario Oficial de la Federación el primero de mayo de dos mil diecinueve, la fecha para el registro de Contratos Colectivos de Trabajo vence el primero de mayo de dos mil veintitrés. Así mismo, la fecha para el desahogo de las consultas relativas a los procedimientos de legitimación de contratos colectivos de trabajo ya existentes vence el treinta y uno de julio de dos mil veintitrés.

Con poco menos de un bimestre a la fecha límite inicialmente considerada para realizar las legitimaciones, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral especificó dos fechas: la del registro del procedimiento y la de su desahogo, con lo que finalmente precisó que no sería entonces antes del 1 de mayo de 2023, como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social lo informó en su Protocolo, así como tampoco el 2 de mayo de 2023 como deducción de su entrada en vigor, sino el 31 de julio de 2023. Esta precisión, que si bien necesaria, contradecía la propia información que la autoridad de trabajo difundía en eventos públicos, en comunicados, publicaciones e infografías respecto a la legitimación de los contratos.

En conclusión, la fecha para registrar el procedimiento fenecería el 1 de mayo de 2023, y la fecha para el desahogo de las consultas relativas a los procedimientos de legitimación de contratos colectivos de trabajo ya existentes vencería el 31 de julio de 2023.

La justificación fue que transcurrieron prácticamente tres meses entre la entrada en vigor del Decreto y el Protocolo, lo cual impidió a las organizaciones

sindicales la oportunidad de registrar sus procedimientos y llevarlos a cabo, tomando en consideración que el 1 de agosto de 2019 fue la fecha en que se dio inicio a los procedimientos de legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes conforme al Protocolo emitido en su momento por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.¹⁶

F. El procedimiento de consulta

Disipadas todas las dudas sobre la fecha límite para legitimar, iniciaron los procedimientos de consulta, que de acuerdo con el marco jurídico del Protocolo y el transitorio denominado legitimación de contratos colectivos de trabajo, se realizaron conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo. Este numeral en estricto sentido tiene dos hipótesis: registrar de forma inicial un contrato colectivo de trabajo, o bien, un convenio de revisión al contrato colectivo de trabajo, entendiéndose la revisión integral o contractual, sin hacer referencia propiamente a la legitimación.

El precepto en su primer párrafo enuncia las características por las cuales habría de emitirse el voto personal, libre y secreto, en comunión con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no obstante que en su último párrafo dispone que “en el procedimiento de consulta previsto en el presente artículo, el voto personal, libre y secreto de los trabajadores se ejercerá en forma individual y directa”.¹⁷

La falta de uniformidad en su redacción, si bien es cierto generó desconcierto o confusión, no debe tildarse como una incongruencia que suponga deba pasarse por alto, pues es la democracia uno de los principios que rigen el

¹⁶ Comisión Nacional de Mejora Regulatoria “Acuerdo por el que se da a conocer el plazo para el registro y desahogo de los procedimientos de legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes”, Anteproyecto 54930, 2023. Disponible en: «<https://www.cofemersimir.gob.mx/portales/resumen/54938#>». [Consultado el 3 de diciembre de 2023].

¹⁷ Ley Federal del Trabajo, artículo 390 Ter.

nuevo sistema y no atenderla implicaría desobedecer la profunda transformación de la hoy en día justicia laboral.

La introducción del voto directo en los procedimientos de elección de las directivas sindicales, así como en los procedimientos de consulta, generó una gran controversia. Inicialmente, porque el texto constitucional no lo preveía, sin embargo, esta modalidad tampoco estaba prohibida y por tanto tampoco la contravenía.

La adición de esta forma de efectuar el voto democratizó y robusteció indudablemente la voluntad de los trabajadores, quienes sin intermediación decidían ratificar o no el contenido del pacto colectivo.

En este contexto, las organizaciones sindicales iniciaron su registro electrónico para avisar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de su intención por consultar el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo. El aviso debía darse con al menos diez días de anticipación a la fecha prevista para la consulta y, entre otros requisitos, propiciar bajo protesta de decir verdad diversa información y documentación del sindicato y sus trabajadores, así como del empleador.

El Protocolo señaló, entre la información a proporcionar, las prestaciones principales (salarios, aguinaldo, vacaciones y prima), las cuales podrían ser incluso no sólo principales, sino lamentablemente y quizás las únicas con las que disponía el contrato, en el presupuesto que éste fuera un llamado contrato colectivo de protección. La principal característica de este tipo de contratos es que no consideraban prestaciones extralegales, se limitaban a disponer en su clausulado los mínimos de ley, sin alguna mejoría en las condiciones de trabajo.

Uno de los obstáculos a vencer fue legitimar un contrato colectivo de trabajo que no contemplara salarios, prestaciones y condiciones por encima de las mínimas. ¿Cuál era, entonces, la pérdida del trabajador, al no legitimarse un contrato colectivo de trabajo de esta naturaleza? Ninguna, era la lamentable

y real respuesta. Si la mayoría de los trabajadores con derecho a voto lo hubieran ejercido en forma negativa, el contrato se tendría por no legitimado y, en lógica consecuencia, por terminado, al no demostrarse el respaldo y apoyo de los trabajadores.

Si lo anterior parecía una dificultad, ¿qué decir de los contratos colectivos totalmente desconocidos por los trabajadores? ¿Cómo legitimarlos? Implicaba que los sindicatos confesaran a los trabajadores su falsa representatividad y, en lógica sorpresa, ser despreciados ante el engaño del cual fueron objeto.

Paradójicamente, la reacción de los trabajadores en algunos casos no fue rotundamente negativa. La ignorancia y el desconcierto que esto generó fue aprovechado para “activar” las relaciones sindicales, lo que conllevó una gran labor de convencimiento, todo con tal de lograr la supervivencia del contrato escondido, hoy puesto al descubierto.

La normatividad consideró la hipótesis de la terminación del contrato colectivo de trabajo, en la que conservara en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato sujeto a revisión que hayan sido superiores a las establecidas en la ley, mismas que serían de aplicación obligatoria para el empleador.

Tutelar los derechos laborales es una obligación del Estado, lo que encuentra su justificación en su conservación, aun la terminación del contrato colectivo de trabajo. Esto advierte a principios constitucionales, como el de progresividad y *pro persona*, y como principio rector del derecho del trabajo el de la irrenunciabilidad de derechos. Sin embargo, en atención a la realidad, también como un principio, ¿qué beneficios extralegales podíamos esperar que fueran conservados de un contrato de protección no legitimado? La respuesta no amerita un profundo análisis: ningún beneficio.

Como parte de este procedimiento de legitimación, definir quién verificaría el procedimiento de consulta resultaba otro requisito. Su observación y la

constatación de su desahogo era indispensable, lo cual evitaría que los sujetos, en lo principal el empleador y sindicato, recurrieran a alguna mala práctica.

La verificación de la consulta constituyó entonces la constatación del procedimiento por medio de un tercero: la propia autoridad y la posibilidad de que fuera efectuada por un fedatario público. Cualquiera de ellos, como observadores del procedimiento, debieron cerciorarse de que su realización fuera conforme al Protocolo y las disposiciones legales.

Previendo la posibilidad de que se optara por el fedatario público y con la intención de orientarlos (pues desconocían plenamente un procedimiento de esta naturaleza), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social elaboró un documento denominado *Guía de notarios para la verificación de procedimientos de legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes*.¹⁸

Su intervención generó inquietudes y cuestionamientos respecto a su objetividad como sujetos involucrados, con la presunción de una parcialidad tendiente hacia las organizaciones sindicales, pues serían éstas quienes elegirían al fedatario en cada procedimiento que llevarsen a cabo. Una fuerte interrogante: ¿por qué evitar que la autoridad presenciara el procedimiento?

Es de presumirse que su intervención jamás fue malintencionada; al contrario, sirvió de apoyo en su momento para la Secretaría o el Centro, previendo un inmenso número de procedimientos en el país, de los cuales no se darían abasto.

Naturalmente ese tercer observador también podía ser la autoridad laboral mediante su personal verificador, definido como aquella persona servidora pública comisionada por el Centro, así como los Inspectores Federales del Trabajo comisionados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social e Ins-

¹⁸ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Guía de notarios para la verificación de procedimientos de legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes*, 2019. Disponible en: «https://reforma.laboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/guia_de_notarios.pdf». [Consultado el 3 de diciembre de 2023].

pectores Locales del Trabajo comisionados por las Secretarías del Trabajo u homólogas en las entidades federativas, quienes serían los responsables de verificar que la consulta de legitimación se lleve de conformidad a lo dispuesto por este Protocolo y demás disposiciones aplicables.¹⁹ En esta hipótesis, el sindicato debía solicitar en el ya mencionado registro su intervención, en cuyo caso el acompañamiento estaría supeditado a la disponibilidad del personal de la autoridad laboral. Éste es un ejemplo en el cual la pretensión del sindicato era que el procedimiento se desahogara ante la autoridad y, si ésta no tuviese personal para llevar a cabo la diligencia, la opción remanente era acudir con el fedatario, sin ninguna mala intención.

En apariencia, el aviso de consulta fue un requisito de forma para llegar al fondo, es decir, la decisión de avalar o no el contrato colectivo de trabajo mediante la voluntad expresada de los trabajadores en la emisión del voto, por lo que presentar de forma completa y oportuna la información y documentación requerida era apenas el inicio.

Una vez puesta a disposición de la autoridad la documentación e información, aquélla proveería de los formatos oficiales para continuar con el procedimiento de legitimación.

Asimismo, en atención al fondo, hubo un necesario plan de acción previamente analizado por parte de los sindicatos. Esta implicación requirió de un ejercicio de estudio interno, una introspección, un análisis de la estructura organizativa y de su capacidad y, sobre todo, la genuina representación de la clase obrera.

Obtener un resultado favorable consistió en una infinidad de prevenciones y acciones; definir dónde, cuándo y cómo realizar la votación fue por demás indispensable.

¹⁹ *Diario Oficial de la Federación*, “Acuerdo JGCFCL-50-18/03/2021, Acuerdo por el que se aprueba el protocolo para el procedimiento de legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes”, 2021. Disponible en: «https://www.dof.gob.mx/2021/CFCRL/Protocolo_Legitimacion_ContratosColectivos.pdf». [Consultado el 3 de diciembre de 2023].

Un aspecto necesariamente a considerar fue el número de trabajadores con derecho a voto. De dimensionarlo dependió la elección del lugar para la jornada de votación. Su acceso, seguridad, traslado, logística y operación eran sólo algunos de los ingredientes para que la jornada de votación se realizara con éxito. Debía considerarse que, si a criterio de la autoridad los lugares o domicilios elegidos no reunían las garantías de seguridad y accesibilidad adecuadas que salvaguardaran la integridad de todos los sujetos implicados, podía señalarse uno diverso, lo que trajera indudablemente como consecuencia un cambio en la logística.

Otra posibilidad era que el contrato colectivo de trabajo a legitimar abarcara un número de trabajadores tan considerable que el evento de votación no se realizara en un solo lugar, sino incluso en diversas entidades federativas de la República, lo que podía prever distintas jornadas de votación en diversos días. Frente a esta posibilidad, la autoridad estimaría viable que los sindicatos realizaran ante ella propuestas con reglas muy particulares para llevar el procedimiento, siempre y cuando fueran armónicas a los términos del Protocolo, con atención a los principios que lo regían.

La fuente de trabajo era el principal espacio pensado para llevar a cabo el procedimiento de legitimación, considerando que este lugar es común y de fácil acceso para los trabajadores. Sin embargo, esto implicaba desahogar la votación en algún centro de trabajo del propio empleador que, si bien éste no podía tener intervención alguna durante el procedimiento de consulta, surgía la interrogante ¿su presencia indirecta podía influir en la decisión de los trabajadores al momento de ejercer su voto? Reunir las condiciones necesarias para que de ninguna forma se sintieran coaccionados era por demás importante.

En diversas hipótesis, la intervención del empleador se encuentra prohibida: coaccionarlos u obligarlos para que voten de forma determinada, atentar en contra de su derecho a la negociación colectiva, intervenir en el desarrollo de las actividades sindicales, tener represalias en contra de los trabajadores, ejercer o tolerar actos de hostigamiento, o bien, cualquier acto tendiente a

ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan. En conclusión, restringir los derechos que las leyes les otorgan a los trabajadores.²⁰

Aún la posibilidad de una influencia del voto por la presencia del empleador en su propio centro de trabajo no sería considerada como un acto de injerencia, la cual se encuentra definida por la ley como aquellas acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones, o a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control, considerado en esencia por el artículo segundo del Convenio fundamental número 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

La intervención del empleador estaba prácticamente prohibida por ser ajena al procedimiento de consulta, quien sólo se limitaría a cumplir una escasa obligación: entregar el ejemplar del contrato colectivo de trabajo a legitimar, “pero ese mínimo contacto del patrón con los trabajadores podría utilizarse para hacer labor en pro o en contra del sindicato [...]”.²¹

El acto de entrega del contrato podría suponerse un hecho de escaso tiempo, rápido, pero con una oportunidad maquiavélica de influencia. Esto generó un par de interrogantes: ¿a quién le correspondía la obligación de entregar el contrato colectivo de trabajo? Y ¿cuál sería la modalidad o forma de entregarlo?

La ley prevé dentro de su título cuarto que la entrega le corresponde al empleador, y el artículo 390 Ter dispone lo contrario, que el sindicato es el que oportunamente debe ponerlo a disposición de los trabajadores. Esto generó una confusión, la cual no fue la única puesto que el transitorio décimo primero de la ley, así como el Protocolo emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en su momento indicaba que el ejemplar debía entregarse de forma impresa, modalidad igualmente referida en el artículo 25, segundo

²⁰ Ley Federal del Trabajo, artículo 133, fracciones IV, V, VII, XII, XIII y XVII.

²¹ Pallares y Lara, Sergio, *El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*, México, Porrúa, 2022.

párrafo, del Protocolo posteriormente modificado. No obstante esto, en su artículo treinta habría la posibilidad de que el ejemplar fuera electrónico, al igual por lo dispuesto en el artículo 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo.

Con independencia de la persona y la forma, si algo era cierto es que debía cumplirse con la obligación, pues su contenido sería el sometido a consulta. Si bien la entrega electrónica facilitaría en demasía poner a disposición el ejemplar e incluso su acuse, considerar ambas modalidades era un acierto necesario e incluyente, pensando en los trabajadores con acceso a un medio electrónico y los que no, por difícil que parezca. Aunado a que en su gran mayoría las fechas en los que se realizaron los procedimientos de legitimación fueron tiempos con restricciones ocasionadas por la pandemia por virus SARS-CoV-2 (covid-19).

En el caso de que fuera el centro de trabajo el designado para tales efectos, el empleador debía brindar las facilidades necesarias para permitir sin ninguna obstrucción el desahogo de la votación: el ingreso de los comisionados, la autoridad —en su caso el fedatario— y sobre todo el de los trabajadores debía estar garantizado, todo en armonía para que la jornada de votación se desahogara de manera pacífica, ágil y segura.

El llamado al ejercicio democrático fue a través de una convocatoria, mediante un formato propiciado por la autoridad y firmado por la persona facultada para ello por parte del sindicato. Su fijación fue en lugares visibles y accesibles del centro de trabajo y/o votación y con una antelación de por lo menos diez días hábiles a la consulta.

La convocatoria precisó el domicilio, la fecha y el horario de la jornada de votación, por lo que fue necesario que los trabajadores identificaran cuál era el centro de votación que les correspondía, pues en él estuvo prevista la boleta para efectuar su voto, de acuerdo con el listado correspondiente.

Otro aspecto importante fue hacer del conocimiento del empleador las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se llevaría a cabo la consulta

para otorgar a los trabajadores los permisos para acudir a ejercer su voto. Tal consideración permitió que la operación de la fuente de trabajo se viera lo menos impactada posible y evitara así el descuido de actividades.

G. El voto y sus resultados

Al llegar la hora y el día para la jornada de votación, los trabajadores acudieron a emitir su tan esperado voto. Para esto, fue necesario identificarse ante la comisión sindical previamente autorizada, la cual se cercioró de que el trabajador aparecía en el listado de trabajadores con derecho a voto y, de ser así, otorgarle una boleta para que, en secreto, acudiera a la urna a manifestar su voluntad.

Una vez emitido el voto personal, libre, secreto y directo, el trabajador podía ser objeto de ciertas interrogantes por parte del personal verificador. La tendencia en los cuestionamientos era de carácter indagatorio, con la intención de descifrar y descubrir si existió alguna instrucción y/o coacción en el ejercicio democrático, situación que de advertirse sería naturalmente asentada. En ese sentido, se realizaron preguntas para identificar más allá del conocimiento del contrato y su ratificación; algunos ejemplos de éstas fueron: ¿conoces al secretario general del sindicato que te representa? ¿Con qué prestaciones extralegales cuenta tu contrato colectivo de trabajo? ¿Fuiste intimidado para ejercer tu voto en determinado sentido?, entre otras preguntas que se integraron como parte del informe en el que se asentaron pormenorizadamente los hechos de la verificación para su eventual dictaminación.

Efectuados los votos y fenecido el tiempo dispuesto para la jornada de votación, la comisión sindical procedió al cómputo y escrutinio de los votos (totales, nulos, válidos, a favor o en contra del contrato colectivo de trabajo) para levantar un acta que se fijó en el propio centro de votación, la oficina sindical, así como en lugares accesibles y visibles para los trabajadores. Adicionalmente a la fijación, se procedió a dar aviso dentro de los tres días hábiles siguientes de la votación a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o bien, al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral a través de la plataforma, subiendo en versiones digitalizadas el aviso de resultados.

Resulta importante señalar que el material utilizado en el procedimiento de legitimación, entre ellos el listado de trabajadores votantes, las boletas de votación, el acta de escrutinio, la convocatoria, así como el material fotográfico que haya servido para documentar todo el procedimiento, se resguardó obligatoriamente durante los cinco años posteriores, de conformidad con lo previsto por la ley y el Protocolo.

El hecho de un aparente resultado favorable no significaba tener inmediatamente legitimado el contrato colectivo de trabajo sometido a consulta, pues al cabo de ésta se contó con un periodo de recepción de inconformidades para que los trabajadores pudieran hacer del conocimiento de la autoridad las irregularidades acontecidas previamente, durante o con posterioridad al evento. Las irregularidades, de forma o fondo, consistían en acciones u omisiones que, en menor o mayor medida, lesionaban el Protocolo y que, en caso de resultar procedentes, afectaban la validez de la consulta.

En el supuesto de que no se hayan presentado inconformidades, o bien, éstas hayan sido infundadas e improcedentes, se procedía a la eventual expedición de la constancia de legitimación del contrato colectivo de trabajo, naturalmente, siempre y cuando el resultado de la votación haya sido positiva y la mayoría de los trabajadores hubiese votado favorablemente, lo que daba por legitimado el contrato al contar con el respaldo de los trabajadores.

En un sentido negativo, el contrato colectivo de trabajo se hubiera dado por terminado, como sanción por dos probables vías:

1. Por acción. Si bien se llevó a cabo el procedimiento de consulta, el resultado de la votación fue negativo, al no ser respaldado el contrato colectivo por la mayoría de los trabajadores.
2. Por omisión. En la que el contrato colectivo de trabajo no haya sido materia del ejercicio democrático al término del plazo previsto.

Como consecuencia, ambos casos “hubieran adicionado” una causal a las hipótesis previstas por la ley para la terminación de un contrato colectivo de trabajo:

Artículo 401.- El contrato colectivo de trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento, previa aprobación de la mayoría de los trabajadores conforme al procedimiento contemplado en el artículo 390 Ter de esta Ley;
- II. Por terminación de la obra; y
- III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.²²

H. Conclusiones

Con la esperada fecha del 31 de julio de 2023, se dio formalmente por concluido el tiempo para legitimar los contratos colectivos de trabajo existentes. Fue así que, un día posterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social comunicaba que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral aún continuaba con el trámite de dictaminación de las últimas consultas desahogadas, por lo que las cifras finales se estarían actualizando en la página de internet de dicho Centro. Sin embargo, informaban que al 1 de agosto de 2023 se habían validado más de 27,000 contratos colectivos de trabajo y realizado 46,477 consultas, en las cuales participaron 6,459,269 trabajadores, con los siguientes resultados:

- 1) 27,336 contratos colectivos de trabajo legitimados.
- 2) 596 terminados.
- 3) 3,855 en proceso de dictaminación y validación.

²² Ley Federal del Trabajo, artículo 401, incisos I, II y III.

La suma de los contratos legitimados, los terminados y los que aún estaban en proceso sumaron 31,787 contratos colectivos de trabajo, con una diferencia de 14,690 respecto de las consultas realizadas, de los cuales no hubo precisión.²³

Finalmente, el 27 de diciembre de 2023, en el comunicado número 98/23, realizado en conjunto por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, se informaba que en el año 2023:

- 1) 30,526 contratos colectivos de trabajo legitimados.
- 2) 663 contratos colectivos de trabajo que no contaron con el respaldo de sus agremiados, es decir, terminados.
- 3) Más de 108,000 contratos colectivos de trabajo concluidos por no haberse puesto a consulta de las personas trabajadoras.²⁴

Respecto a lo informado entre julio y diciembre de 2023, la cantidad de contratos legitimados incrementó en 3,190 (de 27,336 a 30,526) y la cantidad de contratos terminados incrementó en 67 (de 596 a 663).

En resumen, 139,189 es la cantidad aproximada de contratos colectivos de trabajo en el país, que contempla las cifras informadas de contratos legitimados, los terminados y los 108,000 concluidos. Lo anterior evidencia la inactividad sindical y la supuesta negociación colectiva realizada en la gran mayoría de los contratos.

²³ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Concluyen consultas de legitimación de contratos colectivos: participaron más de 6 millones de trabajadores", 2023. Disponible en: «<https://www.gob.mx/stps/prensa/concluyen-consultas-de-legitimacion-de-contratos-colectivos-participaron-mas-de-6-millones-de-trabajadores?idiom=es>». [Consultado el 23 de diciembre de 2023].

²⁴ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "En 3 años, el Centro Federal Laboral atendió más de 400 mil solicitudes de trabajadores, sindicatos y empleadores", 2023. Disponible en: «<https://www.gob.mx/stps/prensa/en-3-anos-el-centro-federal-laboral-atendio-mas-de-400-mil-solicitudes-de-trabajadores-sindicatos-y-empleadores?idiom=es>». [Consultado el 27 de diciembre de 2023].

Las cifras son desalentadoras. La cantidad de más de 100,000 contratos colectivos de trabajo sin someterse al procedimiento de legitimación puso de manifiesto la ausencia de representatividad de los supuestos trabajadores cubiertos por esos contratos, con lo cual puede presumirse que su inmensa mayoría se trataba entonces de los llamados “contratos colectivos de trabajo de protección patronal”.

I. Bibliografía

Libros

Molina Martínez, Sergio Javier, *El nuevo sistema de justicia laboral*, México, Porrúa, 2021.

Pallares y Lara, Sergio, *El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*, México, Porrúa, 2022.

Ordenamientos legales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>».

Ley Federal del Trabajo. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>».

Publicaciones electrónicas

“Capítulo 23. Laboral. Anexo 23-A. Representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México”, en *Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá* (T-MEC), Secretaría de Economía / Integración comercial y productiva para el bienestar / Banco de desarrollo de América Latina, 2018. Disponible en: «<https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/textos-finales-del-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec-202730?state=published>». [Consultado el 3 de diciembre de 2023].

Centro de Investigación y Docencia Económicas, *Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones*, 2015. Disponible en:

«https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Diálogos_Justicia_Cotidiana.pdf».

Comisión Nacional de Mejora Regulatoria, “Acuerdo por el que se da a conocer el plazo para el registro y desahogo de los procedimientos de legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes” Anteproyecto 54930, 2023. Disponible en: «<https://www.cofemersimir.gob.mx/portales/resumen/54938#>». [Consultado el 3 de diciembre de 2023].

Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Disponible en: «https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017#gsc.tab=0».

Diario Oficial de la Federación, “Acuerdo JGCFRL-50-18/03/2021, Acuerdo por el que se aprueba el protocolo para el procedimiento de legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes”, 2021. Disponible en: «https://www.dof.gob.mx/2021/CFCL/Protocolo_Legitimacion_ContratosColectivos.pdf». [Consultado el 3 de diciembre de 2023].

Exposición de motivos del proyecto de decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, pp. 1-7. Disponible en: «https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/docleg/63/231_DOEF_24feb17.pdf».

González Carvallo, Diana *et al.*, *Derecho del trabajo*, Cuadernos de jurisprudencia, serie Derechos Humanos, núm. 17, tomo II, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Centro de Estudios Constitucionales, 2022.

Organización Internacional del Trabajo, *Informe provisional-Informe núm. 359, marzo 2011. Caso núm. 2694 (México)*. Disponible en: «https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0:::-NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2911806#1».

Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, “legitimar”. Disponible en: «<https://dle.rae.es/legitimar?m=form>». [Consultado el 26 de noviembre de 2023].

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Concluyen consultas de legitimación de contratos colectivos: participaron más de 6 millones de trabajadores”, 2023. Disponible en: «<https://www.gob.mx/stps/prensa/concluyen-consultas-de-legitimacion-de-contratos-colectivos-participaron-mas-de-6-millones-de-trabajadores?idiom=es>». [Consultado el 23 de diciembre de 2023].

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “En 3 años, el Centro Federal Laboral atendió más de 400 mil solicitudes de trabajadores, sindicatos y empleadores”, 2023. Disponible en: «<https://www.gob.mx/stps/prensa/en-3-anos-el-centro-federal-laboral-atendio-mas-de-400-mil-solicitudes-de-trabajadores-sindicatos-y-empleadores?idiom=es>». [Consultado el 27 de diciembre de 2023].

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Guía de notarios para la verificación de procedimientos de legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes*, 2019. Disponible en: «https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/guia_de_notarios.pdf». [Consultado el 3 de diciembre de 2023].

**El sindicalismo en México.
Una huella en el tiempo
llamada simulación**

Oscar Huicochea García*

* Maestro en Magistratura por parte de la Universidad de Buenos Aires, Argentina. Doctorando por la Universidad Panamericana, México.

SUMARIO: A. Introducción; B. Reflexiones alrededor del sindicalismo. Entre el mito y la realidad; C. Los sindicatos a la luz de la Organización Internacional del Trabajo; D. La reforma laboral en México. ¿Una nueva oportunidad para los sindicatos?; E. Conclusiones; F. Bibliografía.

A. Introducción

Hace algunos años escuchaba atentamente la plática que un par de trabajadores de la industria acerera tenían sobre las condiciones de trabajo a las cuales eran expuestos. Uno de ellos, a quien nombraré Iván, cuya apariencia denotaba el peso de las jornadas laborales, mencionaba que cada vez le costaba más trabajo fundir el acero para construir vigas en lo que él denominaba “montañas citadinas” (edificios). Jorge, el otro trabajador con quien Iván mantenía la charla, reflejaba en sus ojos una especie de angustia que no es muy frecuente encontrar, ya que parecía completamente ausente de la conversación, pero al mismo tiempo presto para expresar las adversas situaciones en las que se encontraba. Contaba, con un tono muy bajo, que el trayecto de su casa a la fuente de trabajo lo tenía exhausto, más de dos horas, sin contar con los contratiempos que ya se habían convertido en una “normalidad”.

Ambos desconocían si el siguiente mes tendrían trabajo, pues referían que el jefe de sección les anunciaba el último viernes de cada mes si la obra continuaba, o bien si otros trabajadores serían “contratados” para seguir con las tareas de construcción. Iván afirmaba que era necesario acudir con el líder sindical, ya que estaba seguro de que este personaje podría otorgarles alguna respuesta y, sobre todo, una salida para la serie de problemáticas que se

tenían al interior de la fábrica. Por el contrario, Jorge estipulaba que eso era una pérdida de tiempo, jamás habían visto al famoso representante de los trabajadores y mucho menos el contenido de un contrato colectivo de trabajo.

“¡Puras mentiras, Iván!, únicamente nos convocan cuando quieren nuestro voto. ¿Que no recuerdas la última vez? Aquel día cuando a Jacinto lo obligaron a levantar la mano, rodeado de varios tipos que parecían golpeadores. ¡Yo no confío, Iván! Lo único que observo es la manera en la que esos señores llegan a la fábrica en autos último modelo, contando las lindas vacaciones que tuvieron en lugares que jamás he escuchado. Esto es un cuento, uno en el que nosotros alimentamos el contenido de sus platos, sin que para ello exista un reparto equitativo. No pido mucho”, expresaba con voz entrecortada, “Jorge, sólo la oportunidad para convivir con mi familia, llevarlos a un buen restaurante, conversar de otras cosas que no sean deudas, pero parece que eso no sucederá jamás”

En dicho diálogo se puede advertir el pasado del sindicalismo en México, como en buena parte de América Latina, así como las condiciones de trabajo que cada día tienden más a una flexibilidad¹ que pone en jaque los grandes principios con los cuales el derecho del trabajo se ha edificado. Dichas realidades no pertenecen al ámbito de la ficción, sino que representan una muestra palpable de la precariedad en la que viven millones de trabajadores, quienes además de vivir en carne propia la indeterminación sobre su salario, jornada y prestaciones, tienen que enfrentarse a un mercado global que los impele a consumir, así como ser parte de él, ante la advertencia de no figurar como persona.

La vigencia del relato sostenido por Iván y Jorge adquiere cada día tintes más dramáticos, ya que no se concentra en la voz de unos cuantos, sino en la de

¹ Vid. Berardi, Franco, *Fenomenología del Fin. Sensibilidad y mutación conectiva*, Argentina, Caja negra, 2018, pp. 67-68. Las relaciones laborales han cambiado con el paso del tiempo, la teoría marxista que descansaba en la corporeidad del trabajador pareciera que ahora tiende a su constante eliminación. Nos enfrentamos a un mundo que conjuga la mente y la informática como los eslabones de la producción.

millares de sujetos que se encuentran desprovistos de las mínimas garantías que el sistema económico liberal ha derrocado en las últimas décadas. Lo paradójico del caso, por no decir grotesco, es que históricamente se luchó por legitimar a la asociación de trabajadores, a la luz de un conglomerado de normas domésticas e internacionales que tenían como objetivo principal la salvaguarda de los derechos fundamentales de la clase trabajadora; pero que, con el transitar de los años, viraron hacia la protección de intereses privados en manos de empleadores o líderes políticos.

Es decir, se contaba con cuerpos jurídicos de la talla de una Constitución, o bien de los tratados internacionales que habían dotado al trabajador de herramientas para contar con una existencia digna. No obstante, la vida sindical en México y en América Latina se distanció de tales premisas y colocó en su lugar un clientelismo que no sirvió a la clase operaria, sino a la política. Esto ocasionó un abandono del espíritu crítico con el cual era factible forjar un contrapeso entre la sed insaciable de producción y la visión del trabajo como un medio para que, en la medida posible, la sociedad fuera dueña de sí misma.

De esa forma, el derecho sindical² en nuestro país se contraponía a las exigencias que el derecho internacional —materializado en la Organización Internacional del Trabajo (OIT)— había establecido como necesarias para que el trabajador pudiera hacerle frente a sus derechos fundamentales, en lo particular me refiero al contenido del convenio 87 y 98, cuya vigencia era nula. Es decir, nunca se estuvo en presencia de un esquema real que protegiera a la libertad sindical, democracia sindical y negociación colectiva, puesto que la voluntad del operario no devenía como relevante, sino legitimadora de los intereses de unos cuantos.

² Vid. Vázquez Vialard, Antonio, "Sindicatos y movimiento obrero. Asociacionismo empresarial", en De Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio (coords.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997, pp. 155-173. Disponible en: «<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/12.pdf>». [Consultado el 13 de junio de 2020]. El artículo en comento proporciona elementos indispensables para comprender la estructura de los sindicatos.

Ante tal escenario, era insostenible para el gobierno mexicano continuar con un fariseísmo en la vida sindical, al resultar muy palpables las quejas esgrimidas por parte de los trabajadores, la presión internacional, así como la propia calidad de vida que tenía este sector de la sociedad. Es por eso que en 2017 se dio paso a la reforma constitucional en materia de justicia laboral, seguida de la realizada a la normatividad secundaria en 2019, lo cual trajo consigo nuevas bases jurídicas que rescataron la voz (voluntad) del operario e incentivaron en todo momento que éste fuera un protagonista en la toma de decisiones sobre los intereses que le eran intrínsecos. En pocas palabras, ante el recuento histórico de la vida sindical en la república mexicana, el Constituyente y el legislador ordinario partieron de la simulación para modificar de raíz el cáncer que había provocado metástasis en los ámbitos económicos, políticos, sociales, académicos y jurídicos de la sociedad mexicana.

Así, en el presente artículo reflexionaré sobre la relevancia que tiene la reforma laboral en México, en específico por lo que hace al derecho sindical. Ello bajo la mirada del pasado, con lo cual podremos observar la enorme valía que tuvo el esfuerzo emprendido por los trabajadores, en comunión con el Constituyente, de rescatar las múltiples necesidades que estos habían manifestado a lo largo de muchas décadas.

En ese tenor, estableceré un piso temático que permita al lector comprender de mejor forma al sindicalismo, con lo cual, estoy seguro, podrá vislumbrar la complejidad que ha tenido en el transcurso del tiempo, así como los giros fácticos que lo han llevado a ser una muestra perfecta de lo que podemos entender por un simulacro en la defensa de los trabajadores. Para tal efecto, en el capítulo segundo narraré algunos antecedentes históricos torales de esta agrupación de trabajadores, sin que ello se convierta únicamente en un recuento lineal, sino en la base para ejercitar la crítica hacia este tipo de expresiones sociales. Asimismo, en el tercer capítulo mencionaré los fundamentos internacionales que los legitiman, principalmente por lo que hace a la libertad sindical, democracia sindical y negociación colectiva. Finalmente, partiremos de la reforma constitucional en materia laboral acaecida en México, que permitirá reflexionar sobre los sesgos que el

Constituyente estableció, así como los enormes desafíos que se presentarán a partir de tales aristas.

B. Reflexiones alrededor del sindicalismo. Entre el mito y la realidad

Tengo la impresión de que, desde que el hombre adquirió la facultad de tener autoconciencia y, por ende, la capacidad de hacerse responsable sobre la apreciación del mundo que le rodea, se fueron hilvanando discursos que amoldaron la historia en relación con los intereses imperantes en el poder. No podemos pecar de ingenuos y suponer que lo que nos enfrentamos en la mayoría de textos educativos —pienso en la manera en la que se presentan los próceres de una nación, o bien en los acontecimientos que son tachados como superlativos e indispensables para forjar a un país— nos acerca a una verdad concreta, visible y definida. Por el contrario, sabemos que existe una inclinación a describir el pasado con base en la visión que se tiene del presente, lo cual otorga al ayer una característica cambiante³ y siempre moldeable en manos del relator, que misteriosamente se deposita en pocas manos.

Sin duda alguna, a lo previamente mencionado debemos incluir las tendencias ideológicas y discriminatorias que ciertos grupos encargados de transmitir la información fomentan. Por lo general impulsados por hacer valer a toda costa la jerarquía de un tipo de raza, color de piel, preferencia sexual, o simplemente por la inercia que otorgan los “vencedores” en la reconstrucción de lo que hipotéticamente aconteció en un lugar y tiempo determinado. El problema ante tal circunstancia no es menor, pues alrededor de las narrativas sobre lo que fue se construirá un tipo de mentalidad, tanto individual como colectiva, cuya fuerza simbólica quedará inmersa en la capacidad que tendrá

³ Vid. Braunstein, Néstor A., *La memoria del uno y la memoria del otro. Inconsciente e historia*, México, Siglo XXI, 2012, p. 30. La historia es manipulada constantemente por los hombres. Se escribe a partir de parciales voces que lamentablemente son incrustadas como ciertas. De esa forma, es necesario rescatar la memoria, pues a través de ésta nos enfrentaremos a los discursos olvidados, marginados, y lograremos con ello modificar nuestra percepción del tiempo.

el hombre para pensar sus condiciones y circunstancias. Es decir, se fabrica un tipo de lentes a partir de los cuales medimos nuestros pasos, identidades, así como la relación que guardamos con la otredad.

En esa medida, es conveniente estipular que el sindicalismo en México, como en todo el mundo, no emana de la construcción teórica impuesta por investigadores, o bien por sujetos que con base en su talento vislumbraron un terreno deontológico fértil para plasmar sus principales inquietudes. ¡No! Esto jamás fue así, ya que lo que nosotros conocemos como derechos fundamentales en materia laboral ha tenido como estandarte a la lucha social, el reclamo vivaz y oportuno ante la violación a la libertad de expresión, a las jornadas extenuantes, a salarios que hicieron nugatorio cualquier posibilidad para enfrentar una vida decorosa, así como la alineación de cientos de trabajadores que intercambiaron su fuerza laboral por un valor abstracto dado por el sistema económico.

Lo previamente estipulado no puede soslayarse, ya que, de hacerlo así, la mente de todo el estudioso en esta área del conocimiento se inclinaría a pensar que existe un proceso natural desprovisto de la corporeidad de miles o millones de personas que, con su voz, voluntad, ideas, fracasos, éxitos, e incontables manifestaciones, hicieron factible pronunciar expresiones como trabajo decente, salario mínimo o justicia social. Por ende, rescatar el discurso de los marginados, vulnerados, o bien excluidos del sistema, es un puente que ahora toma el papel de un imperativo categórico, ya que, con base en sus relatos, estaremos en posibilidad de contemplar lo que por muchas generaciones fue desterrado del discurso imperante.

Hagamos una prueba imaginaria. Posicionémonos por unos minutos en un aula de derecho. Pensemos que al frente se encuentra un docente con una trayectoria de más de 20, 30, o 40 años como titular de la asignatura denominada Derecho del trabajo. Elucubremos que este personaje interroga a sus alumnos sobre el tópico de los sindicatos, en específico sobre los antecedentes, fines y objetivos que persiguen estos movimientos sociales. Es muy probable que las respuestas sean consistentes con lo expresado en libros. Puedo asegurar

que muchos estudiantes sabrán las fechas exactas cuando emergieron las primeras disposiciones que reglamentaron la asociación de trabajadores; sin embargo, también tengo la certeza de que el conocimiento esgrimido pocas veces será interiorizado como proveniente de la sangre derramada por los obreros que buscaron mejores condiciones de vida. Incluso, algún alumno crítico podría cuestionarle al profesor si lo que es materia de enseñanza mantiene un paralelismo con las nuevas y variadas relaciones de trabajo en el siglo XXI, o bien indagar sobre el papel que tienen los sindicatos en tiempos en los que la actividad del trabajador es desplazada por el semiocapitalismo.

Como resultado de lo anterior, podemos afirmar que la noción de sindicatos se pierde en el tiempo y se concentra en una nota negativa cuyo nombre adquiere el mote de simulación. Obtusos seríamos si negáramos la corrupción en la que se vio inmersa esta agrupación de trabajadores, lo que quizá no formó parte de una anomalía, sino de una constante en sus actividades diarias.

Las atrocidades por las cuales transitamos, y que en buena medida aún se presentan, se encontraban ocultas en una caja de pandora que cobraba la vida de miles de obreros que, bajo particularidades similares a la esclavitud, combatían los abusos de los empleadores, principalmente por: i) pago de salarios con vales o fichas; ii) implementación de cajas de ahorro; iii) trabajo para menores de edad; iv) jornadas excesivas; v) sanciones penales en caso de asociación de trabajadores; vi) condiciones de trabajo deplorables; vii) tiempo enajenado en aras de aumentar la producción; viii) nulas prestaciones de seguridad social, y ix) inexistencia de capacitación.⁴

El listado es completamente enunciativo, ya que la realidad presentó acontecimientos que exceden nuestra imaginación, los cuales fueron paliados (de

⁴ Vid. De Buen L., Néstor, *Derecho del Trabajo*, 4a. ed., tomo I, México, Porrúa, 1984, pp. 139-164. Si bien es cierto que nos encontramos imposibilitados para describir la totalidad de abusos que los patrones y Estados ejercieron en contra de la clase trabajadora, no menos cierto es que existen algunos rubros que se han repetido con el paso del tiempo, mismos que jugaron un papel importante para comenzar con las revoluciones obreras en el siglo XIX.

forma escueta) por distintas agrupaciones de trabajadores, las cuales, desde el siglo XIX, dieron impulso en Inglaterra y Francia a la constitución de lo que hoy en día conocemos como sindicatos. El esfuerzo en comento no fue menor, ya que, para lograr la “tolerancia”, el “reconocimiento” y la posterior “reglamentación”, tuvo que derramarse mucha sangre. La mayoría de Estados veían con ojos de incredulidad y preocupación que los obreros se unieran, sobre todo impulsados por bases teóricas y reflexivas contundentes, como fueran las esgrimidas por Marx y Engels.

El *Manifiesto del Partido Comunista*⁵ logró darle voz a los desamparados, constituyó el documento que hizo palpable la alineación que sufría la clase obrera, así como las extenuantes jornadas de trabajo que no sólo repercutían en los adultos, sino que, por el contrario, gran parte de la industria mantenía a los menores como un engranaje más en la cadena de producción. La idea de conciencia de clase fue un pilar indispensable para cimbrar mentes, al brindar las herramientas con las cuales resultó factible denunciar las violaciones a la dignidad humana, en las que el proletariado jugaba un lugar protagónico.

Se ingresó a un mundo fantástico, en el que por primera vez se pensaba en el valor que cada obrero depositaba en el producto generado, y que jamás sería recompensado por el patrón, a esto se le denominó “plusvalía”. Un mundo abstracto en el que el capitalismo prácticamente hundió sus fauces, pues perfeccionó el control del tiempo y espacio de las sociedades a través de dispositivos conceptuales. Marx visualizó esto y luchó permanentemente por reconocer la actividad del trabajador en todas las fases del proceso de producción, incluyendo lo obtenido con el valor agregado.⁶

⁵ Vid. Reynoso Castillo, Carlos, *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*, México, Porrúa, 2006, pp. 77-89. ¿Cómo podríamos entender al derecho del trabajo sin Marx? ¿De qué forma podríamos significar el concepto “justicia social” sin la participación del *Manifiesto del Partido Comunista*? Preguntas que forzosamente deben ser contestadas en sentido negativo. Los postulados marxistas son indispensables para conocer las desventajas que los trabajadores tienen, así como las finalidades que se tienen con esta área del conocimiento.

⁶ Vid. Marx, Carlos, *El Capital. Crítica de la economía política*, 3a. ed., México, Fondo de Cultura Económica, 1999, pp. 250-422. Determinar la teleología de un movimiento, cuerpo jurídico, o simplemente

Ante ello, es innegable que desde el siglo XIX las leyes poco a poco fueron contemplando nuevas hipótesis para reconocer lo que era insostenible. Empero, algo ha ocurrido desde los tiempos novedosos y esperanzadores de Marx, un fenómeno alarmante que se presenta en el siglo XXI, ¡el propio operario comienza a depositar el deseo en el trabajo!, ya sea a través de agentes libres, o bien en un juego perverso que postula a la felicidad como el fin a alcanzar vía el empleo. Un sitio donde lo que nosotros conocíamos como estabilidad en el empleo poco a poco comienza a tener tintes de anacronismo,⁷ y donde parece ser que no existe un camino de esperanza si no es por la necesaria agrupación de trabajadores, quienes sostenidos en su propia voluntad puedan darle cabida a un presente y futuro que vele por el interés de los más desfavorecidos.

C. Los sindicatos a la luz de la Organización Internacional del Trabajo

Una vez que han sido expuestas algunas reflexiones sobre el sindicalismo, en las que resaltamos eventos, contextos, teorías, así como los retos que considero son relevantes para adentrarse en la comprensión del derecho del trabajo, me daré a la tarea de comentar la importancia que tienen los sindicatos para la OIT,⁸ en la conquista de mayores garantías para el mundo laboral.

un acto humano deviene como algo obligatorio, si lo que se pretende es tener un rumbo definido. En el derecho del trabajo se apuesta por otorgar garantías al trabajador, en las cuales no juegue el papel de medio, sino de fin para una posible liberación de las condiciones que lo atan.

⁷ Vid. Camacho Solís, Julio Ismael, "La flexibilidad laboral y la negociación colectiva", en Kurczyn Villalobos, Patricia y Tena Suck, Rafael (coords.), *Temas selectos de derecho laboral*. Liber Amicorum: homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014, pp. 1-38. Disponible en: «<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/3.pdf>». [Consultado el 13 de junio de 2020]. Desde hace algunas décadas, la flexibilidad en el mundo laboral es una tendencia que lamentablemente ha encontrado eco dentro de los sectores patronales. La labor de los juristas es conocerla y advertir que, en el caso de no establecer un dique que haga que la contenga, terminaremos por presenciar la abolición del derecho del trabajo.

⁸ Vid. *Los sindicatos y la OIT. Manual de educación obrera*, 2a. ed., Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1992, pp. 5-19. Disponible en: «https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1988/88B09_182_SPAN.pdf». [Consultado el 13 de junio de 2020]. Una de las principales razones que tiene la OIT para existir como organización internacional descansa en la salvaguarda de los derechos que tienen los sindicatos,

En primer término, es importante mencionar que la existencia de los sindicatos no depende de la legitimidad o visto bueno que la OIT emita. Por el contrario, los movimientos sociales datan de muchos años previos a la consolidación de esta organización, y seguirán manifestándose con independencia de las declaratorias que ésta o cualquier otra institución pueda emitir. A todas luces, esta circunstancia beneficia a la clase trabajadora, al no depender de un formalismo que haría nugatorio el derecho para asociarse y emprender la defensa de los derechos fundamentales del operario.

Mediante esta premisa, la libertad sindical⁹ se erige como una máxima para poder entablar un diálogo frontal con la OIT, al igual que con el pasado que constantemente nos acecha. Como recordará el lector, en el capítulo anterior terminé cuestionando si los sindicatos en el mundo, y en específico en México, habían logrado colmar de derechos a los trabajadores, o bien modificar las condiciones reales de su existencia. La respuesta es sumamente fácil de construir, puesto que basta con salir a la calle para observar la situación de extrema pobreza que sufre la clase trabajadora, en la que las relaciones colectivas han sido materia de simulación y en la que la OIT ha puesto el dedo en el renglón, al exhortar al Estado mexicano al cumplimiento de los convenios que optan por la libertad sindical, democracia sindical y negociación colectiva.

Ante ello, donde la realidad impera y no puede hacerse esperar, siempre quedará la duda sobre la eficacia que tienen los derechos consagrados en cuerpos normativos, ausentes en la mayoría de las ocasiones del acercamiento con las subjetividades que constantemente se ponen en riesgo. En ese tenor,

ya que a través de estos se otorga voz y representación a los trabajadores. En este texto podremos encontrar elementos indispensables para conocer la relevancia que tiene el movimiento obrero en la lucha por obtener mejores condiciones de vida.

⁹ Vid. *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, 6a. ed., Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2018, pp. 5-16. Disponible en: «https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf». [Consultado el 13 de junio de 2020].

Alain Supiot¹⁰ recuerda la política pública instaurada con posterioridad a la gran crisis de 1929, en la que se rescató a los más necesitados, gracias a la creación de acciones sociales que paliaron los efectos devastadores de una estrategia económica fallida, la cual fue nombrada New Deal. Con ello, es visible percatarse de que, lejos de la retórica que comúnmente presenciamos, existen numerosos ejemplos que transgreden la cotidianeidad de ciertos sectores, con la firme intención de crear mejores oportunidades para vivir.

De esa forma, en el mundo del trabajo debemos exigir la presencia de Estados, instituciones, empresas o sindicatos, que a través de acciones concretas logren modificar realidades, permitan el goce de tiempo libre, fomenten la justicia social como uno de los parámetros valorativos edificantes de la hermenéutica laboral e incentiven la propia actividad del trabajador como un medio para alcanzar un grado cercano a la libertad.

Cuando uno lee detenidamente el preámbulo de la Constitución de la OIT en 1919, se observa con claridad que “la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”.¹¹ Frase dotada de un alto contenido bélico, pues se vivían tiempos en los que terminaba la Primera Guerra Mundial y en los que se volvía a la idea consistente en mantener a la clase trabajadora en condiciones óptimas, ya que se creía fervientemente que con ello se alcanzaría la tan anhelada paz social. Ahora bien, desde los actos empeñados por Daniel Le Grand, como pionero del derecho laboral internacional, hasta la creación de asociaciones como la American Federation of Labor, o la Central

¹⁰ Vid. Supiot, Alain, ¿Qué justicia social internacional en el Siglo XXI?, Conferencia de apertura del XXI Congreso de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Ciudad del Cabo, 15-18 de septiembre de 2015, pp. 1-19. Disponible en: «https://www.college-de-france.fr/media/alain-supiot/UPL7069441684883113359_Supiot_CapeTown_September_2015_ES.pdf». [Consultado el 13 de junio de 2020]. La crítica resulta indispensable para poder analizar los puntos débiles o aspectos perdidos de nuestro objeto de conocimiento. De esa forma, el autor en cita advierte las áreas de oportunidad que tiene la OIT, para erigirse en una organización mucho más activa en la defensa de los trabajadores.

¹¹ Vid. *Constitución de la OIT*, Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: «https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO». [Consultado el 13 de junio de 2020].

Sindical Trades Union Congress, la comunidad internacional fomentó en todo momento la instauración de instituciones que establecieran diques de protección para contener los actos lesivos de los empresarios o Estados, que frecuentemente socavaban la integridad física y mental de los trabajadores.¹²

De esa forma, el sueño de consolidar en instrumentos legales —al igual que en la creación de órganos administrativos encargados de velar por los intereses de los patrones, trabajadores y de los Estados— vio luz por el mandato de la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, que al amparo del título XIII, del Tratado de Versalles,¹³ fundó la OIT. Dicho momento instauró una nueva dinámica para las relaciones de trabajo, pues oficialmente se creaba un conglomerado de principios que servirían como piso para la materia laboral.

Como fruto de la fundación de la OIT, se dieron los primeros convenios adoptados por la Conferencia de Washington, en los que se contemplaron rubros como: i) las horas de trabajo; ii) el desempleo; iii) la protección de la maternidad; iv) el trabajo femenino nocturno; v) la edad mínima para el empleo en la industria; y vi) el trabajo nocturno de los menores de edad. Con ello, era evidente que se abarcaban tópicos que desde el siglo XVIII —al menos en la concepción occidental de lo que representa la sociedad industrial— habían costado la vida de muchas personas.¹⁴

¹² Vid. de Buen Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 4a. ed., tomo II, México, Porrúa, 1984, pp. 550-561. El autor realiza una cronología de los principales movimientos sociales en el mundo, que fueron estructurando lo que hoy en día conocemos como sindicatos.

¹³ Vid. Beaudonnet, Xavier, *Derecho Internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho*, Centro Internacional de Formación de la OIT, Turin, Italia, 2010, p. 7. El manual en comentario emana de la OIT, con la intención de otorgar a los juzgadores mayores herramientas con las cuales se pueda fortalecer la capacidad interpretativa de las problemáticas a las cuales serán expuestos.

¹⁴ Vid. *Historia de la OIT*, Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: «<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm#:~:text=Historia%20de%20la%20OIT,una%20paz%20universal%20y%20permanente>». [Consultado el 13 de junio de 2020]. La OIT surgió con base en un movimiento bélico, así como de un caudal de movimientos sociales que postularon como necesario el reconocimiento de garantías hacia la clase obrera. En este documento sobresale la fundación de la OIT, a través de los fenómenos sociales que le dieron sustento.

Como anécdota, resulta curioso mencionar que únicamente 45 países formaron parte de la fundación de la OIT; es decir, un grupo minoritario comenzó con la ardua tarea de regular rubros indispensables para forjar las relaciones de trabajo. Si uno observa detenidamente, los seis incisos previamente señalados (convenios) son fiel reflejo de algunas de las principales problemáticas que la humanidad sufrió alrededor del concepto trabajo, sin que con ello se agoten todas las hipótesis, ya que los temas relacionados con la alineación de los trabajadores, o bien el fomento de una emancipación de la clase trabajadora, hasta la fecha continúan sin tener mayor impacto.

En la actualidad, más de 187 Estados conforman la OIT, mismos que nutren el contenido de los convenios desde las múltiples realidades que abarcan sus sociedades, de modo que ya suman un total de 190.¹⁵ Como es de esperarse, la dinámica propia del derecho laboral se encuentra abierta a los constantes cambios de paradigmas que las poblaciones presentan, aunado a la apertura de mayores espacios para la vida democrática en general. El resultado que se ha tenido con ello circunda temas recientes, como lo es el contemplado por el convenio 190 (2011), que abarca la violencia y el acoso laboral, como el aspecto a salvaguardar.

Así, el derecho en general y la ramificación que corresponde al derecho del trabajo han estructurado sus bases alrededor del concepto *dignidad humana*, lo que, al parafrasear a la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, implica el mandato constitucional de todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta —en su núcleo más esencial— como el interés inherente a toda persona por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal, y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada.¹⁶

¹⁵ Vid. *Convenios y recomendaciones actualizados*, Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: «[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12020:::NO:::». \[Consultado el 13 de junio de 2020\]. El lector podrá consultar la variada gama de convenios que regula la OIT, lo que permitirá observar la renovación constante en aras de salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores.](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12020:::NO:::)

¹⁶ Para corroborar lo previamente referido, se cuenta con la Tesis: 1a. /J. 37/2016 (10a), emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro 33, t. II, agosto de 2017, p. 633, que en su rubro indica

Claro, hay que entender que el concepto de *dignidad humana* como recién se presenta no se tenía del todo en los albores del siglo XX, ya que la concepción de sujeto de derecho era sumamente limitado.¹⁷ Eran tiempos que todavía tendrían que aguardar eventos trágicos, como la culminación de la Primera Guerra Mundial y el desarrollo de la Segunda Guerra Mundial, así como una numerosa cantidad de movimientos sociales que posicionarían como uno de sus principales estandartes a la necesidad de transformar las precarias posibilidades que tenía el humano de alcanzar una forma de manifestación diversa a la que se planteaba como normal y obligatoria.

En esa línea de pensamiento, no es azaroso que al culminar la Primera Guerra Mundial se fundara la OIT, con base en el Tratado de Versalles, o que al fenecer la Segunda Guerra Mundial, también se haya edificado otro organismo como lo es la Organización de las Naciones Unidas, en 1945. Con esto se hace palpable el hecho de que detrás de la formación de estos sectores se encuentran ocultas —puesto que pocas veces se asciende al análisis de los movimientos que las legitimaron— las voces de los marginados, excluidos, discriminados, aquellos que sintieron en carne propia las políticas aniquilantes de la otredad.

De ahí la relevancia que tiene la OIT, puesto que recoge todas esas luchas y se compromete ampliamente en colocar una mirada crítica que fomente la justicia social, a fin de convertir dicho mandato en una obligación para todos los que integran tan afamada organización. No obstante, con el paso del tiempo ha

“DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA”. Disponible en: «<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?id=2012363&Clase=DetalleTesisBL>». [Consultado el 13 de junio de 2020].

¹⁷ Vid. López Sánchez, Rogelio, “La dignidad humana en México: Su contenido especial a partir de la jurisprudencia alemana y española”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, nueva serie, año L, núm. 151, enero-abril 2018, pp. 135-173. Disponible en: «<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/12292/13930>». [Consultado el 13 de junio de 2020]. Con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial, el concepto de dignidad humana sufrió una considerable modificación y uso por parte del derecho internacional. De igual forma, sirve como sustento del propio derecho, aspecto que repercute en la necesidad de inmiscuirnos en los laberintos teóricos que la sustentan.

adquirido una alta responsabilidad, la cual ha sido criticada por parte de Alain Supiot, al cuestionar que es necesario que el papel desempeñado por la OIT debe ser mucho más activo, de manera que trascienda en la vida de los trabajadores.

Supiot menciona que en 1948,¹⁸ en la denominada Carta de la Habana, se preveía la creación de una Organización Internacional del Comercio, cuyas misiones descansaban, entre otras, en el cumplimiento de los objetivos de pleno empleo, así como en el aumento del nivel de vida establecida en la Carta de las Naciones Unidas. Sus estatutos le exigían principalmente luchar contra los excedentes y los déficits de las balanzas de pagos; favorecer la cooperación económica y no la competencia entre los Estados; promover el respeto de las normas internacionales del trabajo; controlar los movimientos de capitales, así como trabajar en la estabilidad de los precios de los productos básicos. Dicha iniciativa nunca llegó a buen puerto, sino que, en su lugar, se creó la Organización Mundial del Comercio, en 1994. Con ello se arrojó al ámbito público la tendencia a favorecer los intereses de las grandes empresas, que incluso se fueron apoderando poco a poco de la *res pública*.

Bajo esas consideraciones, se reitera la necesidad de repensar nuestro entorno, someter al escrutinio y análisis los resultados que hemos obtenido a partir de las apuestas ideológicas y pragmáticas que datan de principios del siglo XX. De no entrar de lleno en tales ámbitos, estaremos condenados a repetir un esquema que ya no corresponde con las realidades que tenemos en 2020.

En el ámbito del derecho sindical, la OIT tiene dos convenios fundamentales, el 87 y el 98.¹⁹ El primero de los enunciados es intitulado como Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948.

¹⁸ Vid. Supiot, Alain, “¿Qué justicia social internacional en el Siglo XXI?...”, *op. cit.*, p. 2.

¹⁹ Vid. *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5a. ed., Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006, pp. 855-879. Disponible en: «https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf». [Consultado el 13 de junio de 2020]. Desde hace algunas décadas, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT trabaja intensamente en la creación, respeto y divulgación de los principios que abarca la libertad sindical.

El 98 es catalogado como Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949. El convenio 87²⁰ fue ratificado por México el 1 de abril de 1950 y el 98 el 23 de noviembre de 2018. Ambos documentos no son recientes, pertenecen a la primera mitad del siglo XX, pero enmarcan tres núcleos torales para la plena vigencia de los sindicatos: 1) libertad sindical; 2) democracia sindical; y 3) negociación colectiva.

Finalmente, no puede pasarse por alto el hecho de que México ratificó el convenio 98²¹ hasta el 23 de noviembre de 2018, justo un año después de que se diera la gran transformación en materia de justicia laboral en 2017. Dicho acto habla por sí mismo del atraso y de la simulación que las relaciones colectivas presentaron durante tanto tiempo.

D. La reforma laboral en México, ¿una nueva oportunidad para los sindicatos?

Toda vez que se ha dejado en claro la importancia que tiene la OIT dentro de las relaciones de trabajo, así como los retos²² que asumirá en esta vertiginosa oleada de transformaciones dentro del sistema económico mundial, estamos en posibilidad de narrar el papel que guardan los sindicatos en México, ello de acuerdo con la reforma constitucional en materia laboral acaecida hace tres años. Para tal efecto, reitero que este espacio ha sido pensado desde la postura crítica, en el que no se atiende al simple comentario de artículos, que bien

²⁰ Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: «https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232». [Consultado el 13 de junio de 2020].

²¹ Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: «https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098». [Consultado el 13 de junio de 2020].

²² Vid. Autón, Omar, “Una década de avances en la negociación colectiva. Los desafíos pendientes”, en Rial, Noemí *et al.*, *La negociación colectiva en el sector público*, Organización Internacional del Trabajo, 2013, pp. 166-171. En el texto en cita, se puede observar la relevancia que tiene la negociación colectiva como punto de ejecución de la libertad sindical, podríamos mencionar que el arte de conseguir el respeto para la protección de derechos fundamentales en materia laboral depende de este acto jurídico.

podría hacerlo el lector de mucho mejor forma en lo individual, sino que, por el contrario, se fomenta un diálogo que confío perdure por mucho tiempo.

Así, podemos afirmar que en 2017 comenzó una nueva etapa en la configuración de la materia laboral en el país.²³ Después de cinco años en los que prácticamente no se realizó ninguna reforma al sistema jurídico que regula las relaciones entre patrones, trabajadores y sindicatos, se abrieron diversas ventanas de oportunidad para que el diseño en la impartición de justicia en México, las condiciones laborales, así como los marcos democráticos del aparato sindical, fomentaran un renovado diálogo en la sociedad.

Como es de conocimiento público, la reforma laboral en nuestro país fue producto de diversos factores,²⁴ no únicamente impulsada por la presión que Estados Unidos de Norteamérica había ejercido, sino derivado de un conjunto de necesidades por las cuales el trabajador había transitado desde hacía muchos años. Pensar como único impulso de tan grande revolución a la aparente “coacción” ejercida por un país extranjero es denostar los movimientos sociales, principalmente desarrollados en nuestra materia por los obreros. Asimismo, implica soslayar las diferentes etapas en las cuales el derecho del trabajo se ha forjado, aunado al hecho de que tiende a fomentar la idea degradada de obtener un derecho como algo “natural”, sin que a ello se le incruste la serie de luchas por las cuales se han obtenido los derechos que ahora conocemos.²⁵

²³ Vid. González Salas, José Fernando, *La reforma constitucional en materia de Justicia*, Cuadernos de Gobernabilidad y Fiscalización, Cuaderno 17, México, UNAM, Facultad de Contaduría y Administración, 2018, pp. 9-23.

²⁴ Vid. Ciudad Reynaud, Adolfo, “Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo en América Latina”, *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006. Disponible en: «<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/13.pdf>». [Consultado el 13 de junio de 2020]. El artículo que se presenta tiene la gran ventaja de dotar al lector de diversas perspectivas alrededor de los antecedentes que tuvo la reforma laboral en América Latina. Con un lenguaje claro, se pueden observar las numerosas variables que intervinieron en la formación de una revolución jurídica, en la cual México ya es parte.

²⁵ Vid. Avante Juárez, Rafael Adrián, *Reforma laboral*, México, Fondo de Cultura Económica, 2017, pp. 11-31. Con base en una sencilla pregunta, el autor nos invita a reflexionar acerca del porqué es

Ante ello, deviene como una obligación reiterar en cada oportunidad que se tenga el hecho de que en América Latina los movimientos para la modificación de los sistemas jurídicos centraron su atención en el acceso a la justicia, el debido proceso, el pluralismo jurídico, la dignidad humana y las categorías sospechosas, que surgieron a partir de dictaduras cuya vigencia limitó al máximo la libertad de las sociedades. Resultaba insostenible la barrera impuesta para poder denunciar actos de lesa humanidad o bien obtener una respuesta de la autoridad con retraso de décadas. Asimismo, la visión y conformación que se tenía del derecho giraba alrededor de un paradigma dogmático en el cual no figuraba la dignidad humana, ni mucho menos la responsabilidad que los Estados tuvieron para llegar a tales extremos.

Si uno presta atención, los cambios en las instituciones, los marcos jurídicos y los sistemas de enseñanza, que comenzaron su recorrido en los ochenta, tenían como una de sus premisas principales la necesidad de configurar un nuevo sujeto de derecho, capacitado para hacerle frente a contextos sociales, económicos, políticos y jurídicos, en los que los medios democráticos, de justicia social, al igual que en favor de los grupos más desfavorecidos, constituyeran la realidad imperante, y no una negación o simulación como había ocurrido a lo largo de la historia del continente americano.

Con base en dicho piso ontológico, que partió de la base del reclamo social, y la consiguiente creación de instituciones públicas que facilitaron la defensa de los derechos fundamentales, se fueron presentando acciones concretas con la finalidad de erradicar malas prácticas. Así, en el imaginario colectivo comenzaron a escucharse fallos de distintos tribunales internacionales, así como recomendaciones por parte de la OIT, en las que se analizaban las condiciones reales de trabajo, la miseria en la que trabajaban muchos obreros, así como las incontables violaciones al acceso a la justicia. México no

necesaria una reforma laboral. Es decir, presenta las transformaciones en los sistemas jurídicos como parte de un proceso que permite acercar al Derecho con la sociedad.

fue la excepción²⁶ en dichos campos, pues el tema de la libertad sindical, democracia sindical y negociación colectiva fue contemplado por parte de la OIT como alarmante.

Finalmente, los doctrinarios contribuyeron de enorme manera para brindar un acompañamiento a las luchas sociales, concretando diversas teorías en las cuales legitimaban el papel protagónico que debían tener los trabajadores, al igual que la necesaria apertura de espacios para reflexionar sobre las cambiantes formas en las cuales el capitalismo se estructuraba.

Bajo esa perspectiva, el lector se percatará que nos encontramos a una distancia abismal de considerar a la reforma laboral en México como extraída únicamente por la presión extranjera.²⁷ Pensar de esa manera es una falta de respeto para todas las construcciones históricas previamente referidas.

Ahora bien, al leer cuidadosamente el Decreto por el que se declararon reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral de 2017,²⁸ podemos apreciar que los argumentos que fueron

²⁶ Vid. Padrón Innamorato, Mauricio y Gandini, Luciana, “Apuntes introductorios para (re) pensar los estudios sobre mercados laborales desde el enfoque de derechos. Una aproximación desde el caso mexicano”, en Mancini, Fiorella *et al.* (coords.), *Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2018, pp. 1-22. En un artículo por demás interesante, los autores postulan las renovadas y ambiciosas formas en las cuales el mercado internacional se sostiene. Ello a la par del impacto que tienen en el derecho del trabajo.

²⁷ Vid. Vega Ruiz, María Luz (ed.), *La reforma laboral en América Latina. Un análisis comparado*, Perú, Oficina Internacional del Trabajo, 2001, pp. 17-49. Disponible en: «<https://clea.edu.mx/biblioteca/La%20reforma%20laboral%20en%20America%20latina.pdf>». [Consultado el 13 de junio de 2020]. Para continuar deconstruyendo el mito que refiere que la reforma mexicana en materia laboral se debe exclusivamente a la presión ejercida por EUA, se invita al lector a contemplar las múltiples aristas que respaldan al movimiento jurídico acaecido en América Latina, que tuvo por principal objetivo modificar de raíz al derecho del trabajo.

²⁸ Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Proceso legislativo. Disponible en: «http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/docleg/63/231_DOE_24feb17.pdf». De consulta obligatoria para todo el estudioso de la reforma laboral, resulta el análisis del proceso legislativo que se generó con motivo de la transformación del derecho del trabajo en 2017.

utilizados para darle legitimidad a la transformación en materia colectiva, específicamente por lo que hace a la libertad sindical, democracia sindical y negociación colectiva, fueron muy someros, sin que al efecto se hayan proporcionado explicaciones o razonamientos desde el punto de vista histórico, sociológico, político, económico y jurídico.

Tal característica no demerita la enorme valía que representa modificar viejas prácticas, así como establecer un piso de protección para las distintas fases de existencia de los sindicatos, lo que sin duda alguna representa un éxito rotundo por sí mismo. En primer término, la exposición de motivos es muy clara en determinar la necesidad de estar a la par de las disposiciones establecidas por la OIT, en lo particular por lo que hace al contenido de los convenios 87 y 98. Dichos mandatos de optimización constituyen la piedra angular en la que se sostiene el sindicalismo en el mundo, al colocar en el discurso público los engranajes indispensables para que la expresión de los trabajadores pueda llegar a buen puerto.

De esa forma, el Constituyente validó la secuencia que debe tener toda organización de trabajadores, iniciando con la plena libertad que tienen para constituir un sindicato, esto es, sin que prácticamente puedan existir limitantes formales a dicho derecho fundamental, salvo los que tienen que ver con aspectos torales como: i) considerar el número mínimo de trabajadores; ii) determinar el tipo de sindicato; iii) preparar la asamblea constitutiva; y iv) obtener la personalidad jurídica. Esta característica deviene como trascendente, ya que la OIT manda un mensaje concreto al mundo en el que informa que no puede haber políticas públicas, ni mucho menos esquemas normativos que socaven la asociación de trabajadores.

No obstante, también deja en claro que para el registro del sindicato los Estados pueden fijar ciertos parámetros que sirvan como filtros ínfimos, en aras

El lector podrá encontrar los diarios de debates, las reflexiones por parte de senadores y sindicatos, así como una gama importante de personalidades que intervinieron de forma directa en formar una nueva cara para las relaciones entre patrones, trabajadores y sindicatos.

de fortalecer la certeza jurídica para todas las partes que están involucradas en las relaciones laborales. Vale la pena comentar que en el caso de México los requisitos para registrar un sindicato conforme al numeral 365 de la Ley Federal del Trabajo son:

- a) Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
- b) Una lista o listas autorizadas con el número, nombres, CURP y domicilios de sus miembros.
- c) Copia autorizada de los estatutos (los estatutos se componen de dos apartados, atributos de la personalidad y democracia sindical).
- d) Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

En mi opinión, son requisitos indispensables que no trastocan la libertad sindical, sino que otorgan un respaldo con el cual es factible cumplir con otros derechos fundamentales, como lo es el de transparencia o certeza jurídica. Con tales ingredientes se cumple de buena forma con la máxima de preservar la libertad de asociación de los operarios y patrones, al fijar reglas mínimas para que puedan tener reconocimiento dentro del sistema legal y, con ello, la posibilidad de luchar por los intereses de la clase a la cual se deben.

Una vez satisfecha la libertad sindical, toca el turno de la democracia sindical. Para ello, el Constituyente indicó que la voluntad de los trabajadores debe ser una máxima a cuidar, ya que la voz esgrimida por todo el sector operario permite conocer a profundidad las distintas necesidades que tienen. Al hacer uso de la democracia, se promueve una pluralidad de manifestaciones, con base en las cuales es factible discernir los distintos planos de pensamiento que tiene el ser humano. La democracia permite el libre juego de los participantes, sin que para ello se tienda a favorecer una determinada clase o un sector de la población. En ese sentido, si bien es cierto que en la exposición de motivos y diario de debates se destaca la incorporación que tuvo México

al contenido de los convenios 87 y 98, no menos cierto es que no se abundó en los contornos que delimitan a la libertad sindical, democracia sindical y negociación colectiva.

El planteamiento debió señalar, entre otras cosas, que la libertad es un principio elemental para poder construir al ser, en este caso al sujeto de derecho denominado trabajador y, en una fase posterior, a la persona moral intitulada como sindicato. Libertad que para estos protagonistas repercute forzosamente en la creación de herramientas e instituciones con las cuales se pueda asumir el peso histórico, fomente la conciencia que ponga sobre la mesa los límites morales, éticos y jurídicos, así como que motive la responsabilidad de los actos que emprendemos.

De igual forma, la democracia es mucho más que la correspondencia que se pueda tener al contenido del convenio 98. Su real presencia nos acerca a la otredad, al develamiento de las vastas realidades que imperan en un territorio, para edificar con ello un sistema que escucha de forma activa a todos los sectores, mediante las propias plataformas que se construyan para ello. En nuestras sociedades, la forma más usual que hemos empleado para recoger las impresiones de las personas es a través del voto. Esto ha permitido que en la representación que ejercen los partidos políticos se logren plasmar las diversas cosmovisiones y requerimientos que se tienen. Analogía plena se tiene con la materia del trabajo, puesto que, a través del voto personal, libre, directo y secreto, estaremos en posibilidad de proteger la visión que cada trabajador tiene sobre su vida alrededor del trabajo.

Finalmente, la negociación colectiva es el resultado de anudar la libertad y democracia sindical. Podríamos mencionar que es la puesta en práctica de la conciencia plena del trabajador depositada en el voto, a través de un representante sindical que cargará en sus hombros la demanda de la mayoría de los trabajadores para conseguir mejores condiciones de trabajo.

El fomento al diálogo, la posibilidad de interactuar con la clase patronal, delimitando los límites que es factible sostener, o bien la defensa irrestricta

sobre los derechos que son irrenunciables, se logra a través del intercambio libre de posturas e ideas.

En correlación con lo anterior y reiterando lo comentado, fue relevante elevar en forma de mandato de optimización el voto personal, libre y secreto de los trabajadores, para lograr con ello darle plena vigencia a la representatividad, certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Sin embargo, como lo hemos constatado en la vida electoral, no es suficiente con establecer las condiciones para la emisión de éste, sino dotar a la población de las oportunidades para forjar un criterio que después será depositado en las urnas.

En ese sentido, el mensaje que el Constituyente ha transmitido a la sociedad es claro, la vida al interior de los sindicatos, al igual que la búsqueda por mejores condiciones de trabajo, debe pasar por la voluntad y decisión de los trabajadores. Con ello se persigue de forma afanosa eliminar el enriquecimiento que pocos personajes tuvieron en la historia del sindicalismo en México, ya sea por las ganancias acumuladas a nivel personal, o bien por la colaboración con el sistema político que legitimó muchos cargos públicos.

Sentadas las bases en la Carta Magna, correspondía el turno a la legislación secundaria, que vio la luz el 1 de mayo de 2019.²⁹ Esta fecha de nueva cuenta resultó emblemática, al celebrarse el día internacional del movimiento obrero mundial. Dicha connotación simbólica permitió fijar un mensaje directo en la ciudadanía, en el sentido de reconocer, así como de eliminar —al menos desde lo formal— las constantes violaciones a los derechos fundamentales que los patrones, sindicatos y el Estado habían puesto en marcha desde

²⁹ Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Disponible en: «https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019». [Consultado el 14 de junio de 2020].

mucho tiempo atrás. Dentro de los tópicos que la Ley Federal del Trabajo contempla, destacan los siguientes:

a) Principios legales en el registro de organizaciones de trabajadores y empleadores. Hoy en día resulta prácticamente imposible encontrar un cuerpo jurídico sin la presencia de principios. Estos se han convertido en el soporte que dirige la hermenéutica de los estudiosos del derecho, al mantener las pautas que auxilian en la resolución de conflictos. Con base en ellos, el derecho goza de una mayor cantidad de herramientas que le permiten estar a la par de las problemáticas que suceden en la calle. En ese sentido, tal y como lo contempla el artículo 364 Bis de la Ley Federal del Trabajo, los principios legales en el registro de organizaciones de trabajadores y empleadores son los de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías.

b) Procedimiento de registro de las organizaciones de trabajadores y empleadores. El nuevo diseño del derecho del trabajo, por lo que respecta al registro de las organizaciones de trabajadores y empleadores, es poco rígido, ya que como lo apuntalamos en apartados previos existe un imperativo categórico dentro del mundo sindical que consiste en permitir el mayor margen de movimiento para estas agrupaciones. De esa forma, la Ley Federal del Trabajo estableció el tipo de sindicatos que pueden formarse, bajo la aclaración consistente en que los propios trabajadores pueden organizarse como mejor les parezca. Asimismo, el reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones en comento no estará sujeto a condiciones que impliquen restricción alguna a sus garantías y derechos, tales como el redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente a sus representantes, formular su programa de acción, etc.

Finalmente, también se contempla la autoridad responsable del registro, la cual tiene el nombre de Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

c) La representatividad de las organizaciones sindicales. De la constancia de representatividad. Es probable que uno de los temas más interesantes que trajo consigo la reforma laboral descansa en la constancia de representati-

vidad. Esta novedosa figura juega un papel indispensable para la libertad y democracia sindical. Sabemos de antemano que el registro de un sindicato puede ser obtenido de una manera sencilla, pues el marco jurídico no solicita mayores requisitos. Sin embargo, para estar en posibilidad de “pelear” por la firma de un contrato colectivo de trabajo, o bien emplazar a huelga, es necesario que se cuente con el respaldo de la mayoría de los trabajadores. Lo que llama más la atención es que para verificar cuál de los sindicatos registrados tiene el mayor número de trabajadores deberá llevarse a cabo un proceso de votación, en el que el voto personal, libre, directo y secreto permitirá constatar la voluntad de los operarios. Incluso, aquello que haya sido pactado con el empleador también se someterá a la votación de estos.

d) La elección de las directivas y secciones sindicales. Sería prácticamente una simulación establecer la obligación de contar con la constancia de representatividad, si al efecto no se le acompañara con otro candado para defender la libertad y democracia sindical. Me refiero a la elección de las directivas y secciones sindicales. Imaginen por un momento que los trabajadores no tuvieran la oportunidad de votar por sus respectivos líderes, esto traería de nueva vez conflictos de intereses, además de una vuelta a la corrupción que tanto daño provocó al país.

En los aspectos torales, el procedimiento para la elección de la directiva y las secciones sindicales se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, directo y secreto. En su integración se establecerá la representación proporcional en razón de género (reglas democráticas), es decir, la posibilidad de participar en condiciones paritarias. En el caso de reelección, será facultad de la asamblea decidir mediante voto personal, libre, directo y secreto el periodo de duración y el número de veces que pueden reelegirse los dirigentes sindicales.

Existe una sanción expresa de invalidez para el caso de transgredir la libre voluntad de los afiliados al sindicato en los procedimientos de elección. Asimismo, el periodo de las directivas sindicales no podrá ser indefinido. En la elección de las directivas y secciones sindicales no podrá prohibirse el derecho a votar o ser votado. Finalmente, la elección de las directivas y secciones sindicales cumple con la finalidad estipulada en el numeral 123, fracción XXII Bis, último párrafo.

e) El procedimiento de legitimación de los contratos colectivos de trabajo existentes (protocolo). Uno de los puntos novedosos de la reformada Ley Federal del Trabajo tiene que ver con el procedimiento para la legitimación de los contratos colectivos existentes. En ese tenor, de acuerdo con el décimo primer transitorio de la reforma en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva de 2019, los contratos colectivos de trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de la reforma.

También se indicó que las referidas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Dicho Centro verificará que se haya hecho del conocimiento de los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo y que se les entregó un ejemplar impreso del mismo por parte del patrón; asimismo, que este contrato cuenta con el respaldo de la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto.

No menos interesante es el hecho de que la legislación previó una sanción, la cual estipula que si al término del plazo fijado el contrato colectivo de trabajo sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores, o bien se omite realizar la consulta mencionada, éste se tendrá por terminado y se conservarán en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato colectivo sujeto a revisión, que sean superiores a las establecidas en esta Ley, las que serán de aplicación obligatoria para el patrón. Finalmente, refiere que hasta en tanto no entre en funciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá el protocolo para efectuar la verificación de la consulta, y dispondrá las medidas necesarias para su instrumentación, dentro de un plazo de tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto.

Bajo ese contexto, el 21 de julio de 2019, la Secretaría del Trabajo publicó el Protocolo para la legitimación de los contratos colectivos de trabajo,³⁰ en el que podemos encontrar las reglas procedimentales que es necesari-

³⁰ *Protocolo para la legitimación de los contratos colectivos de trabajo*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Disponible en: «https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5566910&fecha=31/07/2019».

rio llevar a cabo para obtener la constancia que acredita que el contrato colectivo de trabajo cumple con la representación de los trabajadores, es decir, satisface la legitimidad necesaria para plasmar las necesidades de estos, lo que obliga a llevar un proceso de consulta vía voto personal, libre, directo y secreto.

f) El registro de las adecuaciones a los estatutos sindicales. La finalidad de contar con un registro para la adecuación de los estatutos sindicales versa en la consolidación de la libertad y democracia sindical, mismas que se derivan del numeral 123, fracción XXII Bis de la Constitución. Hay que recordar que los estatutos, metafóricamente hablando, son el alma de todo sindicato, ya que en ellos se plasman objetivos, finalidades, estrategias y normas de carácter interno que rigen las acciones de las organizaciones de trabajadores y patrones. Ante ello, el transitorio vigésimo tercero de la Ley Federal del Trabajo contempla que los estatutos de los sindicatos deben actualizarse de acuerdo con las nuevas reglas que impulsa la democracia sindical.

Como es de apreciarse, el legislador secundario recogió las máximas contempladas por la Constitución y estableció al efecto las reglas y los procedimientos para ejecutarlos. Destaca la firme intención de no permitir la existencia de un representante sindical, si previamente no obtuvo la constancia de representatividad. En términos reales, podemos decir que sobre sus espaldas sostiene la voluntad de los trabajadores,³¹ por lo que convierte su voz en un mandato directo por parte de estos.³²

³¹ Vid. Machado, José Daniel, “El criterio de la organización sindical más representativa”, en Monereo Pérez, José Luis (dir.), *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada*, Granada, Editorial Comares, 2011, pp. 91-114. Una organización sindical que no es representativa se vuelve automáticamente en plataforma para la corrupción. En ese sentido, debemos postular, como lo hace el autor, por contar con movimientos obreros que hagan de su existencia un reflejo que cubra las necesidades de los operarios.

³² Vid. Barba García, Héctor, “La contratación colectiva en México”, en de Buen Lozano, Néstor *et al.* (coord.), *La reforma laboral que necesitamos. ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?*, México, UNAM, 2004.

La maquinaria se encuentra lista para salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores. Contamos con un entramado jurídico que otorga un piso para que la clase trabajadora sea escuchada. ¡Claro! Dicha maquinaria debe estar acompañada de políticas públicas en materia de educación, a través de las cuales resulte factible acercarnos a la conciencia de los actos plasmados en el voto.

E. Conclusiones

Los movimientos obreros, que en su mayoría han sido los artífices de las grandes transformaciones en el mundo jurídico, constituyen los cimientos del derecho del trabajo. He tratado de apuntalar esta afirmación como una máxima para todo aquel sujeto inmerso en el examen de las relaciones obrero-patronales. De no hacerlo de esta forma, incurriremos en el trágico pensamiento que deposita en el legislador, la virtud de modificar la realidad por medio de una gran elocuencia, y postrar en el cajón del olvido los cientos de expresiones, muertes, desapariciones y demás actos delictivos perpetrados desde las cúpulas del poder, que constituyen la fuerza viva de las conquistas laborales.

A partir de tal premisa, me he dado a la tarea de señalar el poco conocimiento que tenemos sobre el derecho colectivo, al ser un área del derecho abandonada, lo cual no es un acto azaroso, sino que, por el contrario, ha convenido diseminarla con el paso del tiempo, al obtener ganancias importantes en la poca o nula capacidad de reconfigurarse. Como ejemplo de esto podemos citar al salario mínimo, el cual se ha mantenido prácticamente estático, al estar sujeto a las negociaciones tendenciosas que líderes sindicales realizaron con los empleadores, así como las precarias condiciones de trabajo que se tienen en nuestro país.

Ante ello, los futuros operadores jurídicos, así como el público en general, deben traer del pasado aquellas huellas que depositaron grandes pensadores como Marx, Engels, Daniel le Grand, Mario de la Cueva, Trueba Urbina, Néstor de Buen, por mencionar sólo algunos, que a través de sus discursos

críticos denunciaron la situación de marginalidad que guardaba el derecho del trabajo. Debemos depositar en las generaciones actuales y venideras la fuerza de un colectivo de personas que con la legitimidad de la voz y del acto pueden alcanzar la meta de hacer válidos aquellos mandatos de optimización que usualmente conocemos como derechos fundamentales.

En esa medida, narré la importancia que tiene la OIT como máximo organismo encargado de velar por la vigencia de la justicia social, una que sea actual, definida no como un concepto ambiguo, sino como plataforma de despegue en la vida diaria de los operarios.

La reforma constitucional de 2017 y la ley secundaria en 2019 se perfilan como la mejor esperanza que hemos tenido en mucho tiempo. Consolidan un caudal de expresiones, así como de necesidades que desplazan la idea trasnochada de suponer que tales movimientos se deben únicamente a la presión de Estados Unidos de Norteamérica.

Bienvenida la apertura en el conocimiento, a la atenta mirada de organismos internacionales que bajo su fuerza y, espero, tendencia a convertir la justicia social en su imperativo categórico, logren convocar a los Estados, con la firme intención de repensar el derecho del trabajo. Hoy como nunca debemos saber que la dinámica que lleva a cabo un trabajador no cumple del todo, o casi nada, con los postulados expuestos en las facultades de derecho. Conocemos de antemano que existe una tendencia a flexibilizar las relaciones de trabajo, pero también estamos seguros de que mientras continúen edificándose espacios para la reflexión la dinámica puede revertirse.

¿Existe una nueva oportunidad para los sindicatos? Ésta es una pregunta que me he formulado desde que tuve conocimiento sobre las oleadas sociales y legislativas que tenían por meta reconstruir el derecho del trabajo. La respuesta se encuentra acompañada de nuevas herramientas democráticas y transparentes, con las que tal vez sea factible darle una vuelta de tuerca a los andares de las relaciones obrero-patronales. El tiempo lo dirá.

F. Bibliografía

Libros

- Autón, Omar, “Una década de avances en la negociación colectiva. Los desafíos pendientes”, en Rial, Noemí *et al.*, *La negociación colectiva en el sector público*, Organización Internacional del Trabajo, 2013.
- Avante Juárez, Rafael Adrián, *Reforma laboral*, México, Fondo de Cultura Económica, 2017.
- Barba García, Héctor, “La contratación colectiva en México”, en de Buen Lozano, Néstor *et al.* (coords.), *La reforma laboral que necesitamos. ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?*, México, UNAM, 2004.
- Berardi, Franco, *Fenomenología del Fin. Sensibilidad y mutación conectiva*, Argentina, Caja negra, 2018.
- Beaudonnet, Xavier, *Derecho Internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho*, Turín, Italia, Centro Internacional de Formación de la OIT, 2010.
- Braunstein, Néstor A., *La memoria del uno y la memoria del otro. Inconsciente e historia*, México, Siglo XXI, 2012.
- De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 4a. ed., tomos I y II, México, Porrúa, 1984.
- Machado, José Daniel, “El criterio de la organización sindical más representativa”, en Monereo Pérez, José Luis (dir.), *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada*, Granada, Editorial Comares, 2011.
- Padrón Innamorato, Mauricio y Gandini, Luciana, “Apuntes introductorios para (re) pensar los estudios sobre mercados laborales desde el enfoque de derechos. Una aproximación desde el caso mexicano”, en Mancini, Fiorella *et al.* (coords.), *Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2018.
- Reynoso Castillo, Carlos, *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*, México, Porrúa, 2006.

Vázquez Vialard, Antonio, “Sindicatos y movimiento obrero. Asociacionismo empresarial”, en de Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio (coords.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997.

Ordenamientos legales

Constitución de la OIT, Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: «https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO».

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: «https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232».

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: «https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098».

Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Disponible en: «http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017».

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Disponible en: «https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019».

Publicaciones electrónicas

Camacho Solís, Julio Ismael, “La flexibilidad laboral y la negociación colectiva”, en Kurczyn Villalobos, Patricia y Tena Suck, Rafael (coords.),

Temas selectos de derecho laboral. Liber Amicorum: homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014. Disponible en: «<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/3.pdf>».

Ciudad Reynaud, Adolfo, “Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo en América Latina”, en *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006. Disponible en: «<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/13.pdf>».

Historia de la OIT, Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: «<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm#:~:text=Historia%20de%20la%20OIT,una%20paz%20universal%20y%20permanente>».

López Sánchez, Rogelio, “La dignidad humana en México: Su contenido especial a partir de la jurisprudencia alemana y española”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, nueva serie, año L, núm. 151, enero-abril 2018. Disponible en: «<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/12292/13930>».

La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, 6a. ed., Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018. Disponible en: «https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf».

La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 5a. ed., Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006. Disponible en: «https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf».

Los sindicatos y la OIT. Manual de educación obrera, 2a. ed., Organización Internacional del Trabajo, 1992. Disponible en: «https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1988/88B09_182_SPAN.pdf».

Supiot, Alain, ¿Qué justicia social internacional en el Siglo XXI?, Conferencia de apertura del XXI Congreso de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Ciudad del Cabo, 15-18 de

septiembre de 2015. Disponible en: «https://www.college-de-france.fr/media/alain-supiot/UPL7069441684883113359_Supiot_Cape-Town_September_2015_ES.pdf».

Vega Ruiz, María Luz (ed.), *La reforma laboral en América Latina. Un análisis comparado*, Oficina Internacional del Trabajo, Perú, 2001, pp. 17-49. Disponible en: «<https://clea.edu.mx/biblioteca/La%20reforma%20laboral%20en%20America%20latina.pdf>».

El nuevo paradigma en el derecho del trabajo

Juan Manuel Vega Tapia*

* Titular de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral.

SUMARIO: A. Introducción; B. El surgimiento del sujeto del derecho del trabajo; I. Conocimiento del marco jurídico nacional e internacional del derecho del trabajo; II. Análisis crítico de los fenómenos sociales que estructuran las relaciones laborales; III. Capacidad de identificar los paradigmas vigentes que otorgan fundamento al derecho; IV. Propiciar la conciliación entre las partes; V. Buscar un equilibrio entre la visión garantista del derecho del trabajo y la empresarial; VI. Comportamiento autocrítico que conduzca a una ética en la actividad profesional; VII. Dominio de las tecnologías de la información; C. La gestión judicial como acceso a la justicia; D. Conclusiones; E. Bibliografía.

A. Introducción

Con el paso del tiempo, las poblaciones se ven expuestas a numerosas variables dadas por circunstancias y condiciones de poder, concepciones ideológicas, modelos económicos, creencias religiosas y marcos de pensamiento, mediante los cuales se otorga significado a los fenómenos que circundan a la humanidad. El desarrollo pleno de la ciencia o de los mitos intenta de manera afanosa otorgar una respuesta o descripción a las problemáticas que se generan a partir de estos, lo cual, sin lugar a duda, es la semilla de los saberes. Así, al hablar del derecho, medicina, economía o cualquier área del pensamiento, sobresale la intención por reducir el grado de complejidad que envuelve a la existencia misma, sin que ello nos lleve a suponer que es factible obtener una respuesta única capaz de soportar el orden de las cosas.¹

¹ Dabove Caramute, María Isolina, “El Derecho como complejidad de ‘saberes’ diversos”, *Cartapacio de Derecho: Revista Virtual de la Facultad de Derecho*, núm. 4, 2003. Disponible en: «<https://dialnet.unirioja.es/revista/12647/A/2003>». [Consultado el 26 de febrero de 2024].

En el mundo científico, la palabra que se ha utilizado para analizar el método con el cual se estructuran respuestas a los retos que presentan los sistemas o el conocimiento mismo es “paradigma”.² Es a través de este concepto que la comunidad de expertos —y, lamentablemente, en pocas ocasiones el resto de las personas— refiere lo que es importante y legítimo en un tiempo y lugar determinado. Es decir, con base en las afirmaciones generadas por estos sectores, se impulsan o deterioran las instituciones, modelos educativos, políticas públicas, decisiones judiciales y, en términos generales, la conformación del mundo en el cual habitamos.

Ahora bien, ¿qué pasa si la herramienta con la cual se intentan solucionar las necesidades de la sociedad no es acorde con éstas? Por mucho tiempo, el mundo de los juristas estuvo marcado por una especie de repetición incesante del sentido otorgado al derecho, sin que para ello deconstruyéramos las piezas de las cuales estaba compuesto, o bien, de los contextos históricos en los cuales era forjado. Esto trajo consigo numerosas inconsistencias, así como una falta de eficacia en las estrategias empleadas para fincar nuevos cimientos en la edificación de sociedades democráticas.³

Dentro de ese escenario, en el segundo capítulo partiré de una mirada que contribuirá a la crítica sobre el tipo de realidades existentes en el mundo del trabajo, así como de aquellos saberes que intentan darle respuesta. Posteriormente, en el capítulo tercero describiré los alcances que tiene la gestión judicial como acceso a la justicia.

² Aguiló Regla, Josep, “Positivismo y postpositivismo: dos paradigmas jurídicos en pocas palabras”, en *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, España, núm. 30, 2007, pp. 665-675. Disponible en: «<https://doxa.ua.es/issue/view/2007-n30>». [Consultado el 26 de febrero de 2024].

³ Atienza, Manuel, “La dogmática jurídica como tecno-praxis”, en Carbonell Sánchez, Miguel *et al.*, *Estado constitucional, derechos humanos, justicia y vida universitaria. Estudios en homenaje a Jorge Carpizo. Estado constitucional*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Doctrina Jurídica, t. IV, vol. 1, número 715, pp. 169-196. Disponible en: «<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3825-estado-constitucional-derechos-humanos-justicia-y-vida-universitaria-estudios-en-homenaje-a-jorge-carpizo-estado-constitucional-tomo-iv-volumen-1>». [Consultado el 26 de febrero de 2024].

En los albores de 2024, la reforma laboral dista de presentarse como algo novedoso, puesto que la implementación a nivel federal representa un hecho innegable; sin embargo, el examen sobre las implicaciones y los alcances que el día a día va tejiendo provoca que la actividad de todos los que formamos parte de este sistema jurídico recién inicie. Confío en que las ideas expresadas a lo largo de las hojas que componen este proyecto provoquen inquietudes, más que certezas, y que incentiven el anhelo de hacer de las palabras un vehículo que conduzca al cuestionamiento del papel que guardamos en la conformación de un cambio revolucionario en las instituciones laborales.

B. El surgimiento del sujeto del derecho del trabajo

Al tiempo que las dictaduras⁴ en América Latina durante el siglo XX fueron una desafortunada realidad, los sistemas jurídicos adolecieron de los mecanismos para salvaguardar los derechos fundamentales y para fomentar espacios de discusión y transparencia en sus decisiones. Asimismo, los diversos marcos jurídicos legitimaban dichos autoritarismos, al grado tal que, en Alemania, la palabra del Führer era considerada como una fuente del derecho.⁵ De igual forma, el modelo de resolución de los conflictos se depositaba en métodos lógico-deductivos, mejor conocidos como silogismos; sin que, para ello, las condiciones sociales tuvieran una relevancia en la toma de las decisiones.

Sin duda alguna, se vivían tiempos de poca o nula participación ciudadana en la toma de decisiones, acompañados de un perfil de servidor público pasivo, desprovisto de la posibilidad de contar con facultades que lo condujeran a una objeción de conciencia o búsqueda por reflexionar sobre la validez de los cuerpos normativos. En términos concretos, el derecho servía más para legitimar una ideología imperante que para fomentar la igualdad, fraternidad o justicia en las sociedades donde se aplicaba. No obstante, al comienzo de

⁴ Mainwaring, Scott y Pérez-Liñán, Anibal, *Democracias y dictaduras en América Latina: Surgimiento, supervivencia y caída*, México, Fondo de Cultura Económica, 2020.

⁵ Zaffaroni, Eugenio Raúl, *Doctrina Penal Nazi. La dogmática penal alemana entre 1933 y 1945*, Argentina, Ediar, 2017, pp. 78-80.

la década de los ochenta, la democracia se instauró como el medio para que la voz de las poblaciones fuera escuchada y, con ello, expresiones que se habían mantenido aletargadas por la falta de coyunturas políticas, económicas, sociales y jurídicas vieran luz.

Al ser desplazados los movimientos dictatoriales por sistemas democráticos, comenzó una etapa de apertura y edificación de herramientas para salvaguardar la voluntad de las mayorías. Asimismo, al lenguaje jurídico le fueron depositados principios que fijaban un piso de protección a la dignidad humana, con independencia del reconocimiento o no de los gobiernos. Con ello, se intentaba paliar las masacres que el siglo XX había traído consigo, así como incidir en la construcción de espacios para repensar los conceptos que habíamos hilvanado. Uno de esos tópicos fue el derecho, que pasó de ser contemplado exclusivamente como una norma, a ser considerado como un instrumento dotado de las complejidades sociales, axiológicas, económicas y de poder que le otorgaban validez.⁶

En ese momento histórico, los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial sufrieron una transformación en su estructura, la cual los llevó a poner en práctica modelos de gestión abiertos, en los que el papel del Estado, mercado y de las sociedades fomentara una sinergia y no una separación. Por lo que hace al terreno jurídico, el acceso a la justicia en su vertiente jurisdiccional y de mecanismos alternativos, así como la tutela judicial efectiva o debido proceso, provocaron un cambio de paradigma sustantivo y adjetivo, ya que no sólo se dio paso a la oralidad, sino que, por el contrario, la propia interpretación de las áreas en las que se dividía el derecho adquirió bases distintas.

Dentro de esa búsqueda incesante por someter a estudio las diversas estrategias que fabricamos como sociedad, percibimos la elocuencia que

⁶ Vázquez Almanza, Paola Patricia, "El paradigma de la transición democrática. Sesgos y puntos ciegos normativos", en *Polis*, México, vol. 18, núm. 2, pp. 215-240. Disponible en: «<https://polismexico.izt.uam.mx/index.php/rp/search/authors/view?firstName=Paola&middleName=Patricia&lastName=V%C3%A1zquez%20Almanza&affiliation=Universidad%20Nacional%20Aut%C3%B3noma%20de%20M%C3%A9xico&country=MX>». [Consultado el 26 de febrero de 2024].

diversos movimientos sociales depositaron en instrumentos jurídicos como constituciones, leyes, códigos, reglamentos; cuyo diseño, a pesar de los años, contenía cimientos importantes para hacerle frente a las problemáticas de su época.

Así, por lo que hace al derecho del trabajo en México, el Constituyente de 2017, fundamentado en diversas aristas que tocaron lo político, económico, social, internacional y jurídico, rescató el espíritu del Constituyente de 1917, consistente en salvaguardar las condiciones de trabajo mínimas para alcanzar la dignidad humana. La aparente regresión hacia esos años devenía como un factor indispensable para volver a plantear el rumbo que se quería para la materia laboral; el cual, con el paso del tiempo —más de 100 años— había virado trágicamente de dirección.

Aquella incertidumbre y protesta por la violación de las condiciones de empleo expuestas en Cananea o Río Blanco, cuya atrocidad permitió visibilizar la serie de vejaciones a las que eran expuestos los trabajadores, incidió de forma notoria con la exigencia de contar con un medio jurídico que otorgara garantías para que los operarios no tuvieran la necesidad de atravesar por dichos escenarios. El resultado todos lo conocemos, en virtud de que México se colocó en la cúspide por la lucha de los derechos sociales, e incluso con el reconocimiento de contar con la primera Constitución con tinte social. Sin embargo, a pesar de que se tuvo la participación del movimiento obrero y campesino —como dos de los principales grupos que impulsaron el rediseño de la Carta Magna— las máximas aprendidas por las realidades imperantes se vinieron abajo en poco tiempo, al instaurarse una simulación en la impartición de justicia que fomentó el clientelismo y la industria del laudo, al tiempo que nulificaba los canales para respetar la voz de los trabajadores.⁷

⁷ Marquet Guerrero, Porfirio, “Los principios fundamentales del derecho mexicano del trabajo”, *Revista del Posgrado en Derecho de la UNAM*, año 10, núm. 17, julio-diciembre de 2022. Disponible en: «<https://revistaderecho.posgrado.unam.mx/index.php/rpd/article/view/344/499>». [Consultado el 27 de febrero de 2024].

En consecuencia, fue necesario replantear el diseño normativo y el perfil de los sujetos encargados de materializarlo, bajo una visión que se nutriera de lo social, económico, político y jurídico, al tiempo que diera cuenta de las renovadas formas en las cuales el derecho del trabajo se estructuraba en el siglo XXI. Para tal efecto, ciertas habilidades y destrezas destacaron como las más relevantes, si de enfrentar un verdadero cambio de paradigma se trata:

I. Conocimiento del marco jurídico nacional e internacional del derecho del trabajo

De acuerdo con el artículo 123, fracción XX, párrafo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,⁸ los integrantes del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. De igual forma, con base en el numeral 692, fracción II de la Ley Federal del Trabajo,⁹ se estipula que los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión.

En ese sentido, sobresale la profesionalización y especificidad del conocimiento en el derecho del trabajo, que se exige para pertenecer a los órganos jurisdiccionales del país, así como para ejercer la defensa de la parte empleadora o patronal. Con ello, se establece un piso de exigencia para que todo aquel que se incorpore al sistema laboral conozca perfectamente los instrumentos internacionales y domésticos que regulan la materia en cita.

⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>». [Consultado el 26 de febrero de 2024].

⁹ Ley Federal del Trabajo. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>». [Consultado el 26 de febrero de 2024].

II. Análisis crítico de los fenómenos sociales que estructuran las relaciones laborales

Dentro del nuevo sistema de justicia laboral, el perfil de persona juzgadora que destaca la Ley Federal del Trabajo, por ejemplo, en el artículo 873-k, contempla que el juez debe asumir un desempeño proactivo, en el que impulse permanentemente el procedimiento. Asimismo, en el numeral 685 se contempla que el juez deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan. Dichas máximas, debidamente engarzadas, atienden el reclamo social consistente en tener jueces y juezas situados más allá de una esfera de cristal; es decir, inmersos en las dinámicas diarias de las poblaciones.

III. Capacidad de identificar los paradigmas vigentes que otorgan fundamento al derecho

En el caso de que las personas juzgadoras, personal operativo y sociedad mantengan un entendimiento del derecho del trabajo a la luz de los fenómenos ocurridos de forma exclusiva durante el siglo XVIII, XIX o XX, se suscitará una disonancia para materializar los postulados inmersos en la reforma laboral, así como una imposibilidad para advertir los nuevos escenarios de las relaciones laborales. Del tiempo del trabajo industrial fordista o taylorista, al desplegado por el teletrabajo, *outsourcing*, *insourcing*, etc., han transcurrido varias décadas y, con ello, múltiples formas de contratación, categorías, salario, por mencionar las más comunes.¹⁰ En esa medida, la mente del jurista laboral debe enfocar su mirada en las complejas prácticas que ocurren en nuestros tiempos, así como analizar si lo plasmado en la normativa responde a éstas o no.

¹⁰ Villasmil, Humberto, *Del trabajo industrial al trabajo por plataformas digitales: las relaciones de trabajo del posfordismo*, Organización Internacional del Trabajo, 2019. Disponible en: «https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_731018/lang-es/index.htm». [Consultado el 26 de febrero de 2024].

IV. Propiciar la conciliación entre las partes

Uno de los pilares en los cuales descansa el nuevo diseño del sistema de justicia laboral tiene que ver con la conciliación. Desde la reforma constitucional al artículo 17, se previó que la población contara con una puerta más que permitiera acceder a la resolución de los conflictos. De hecho, el concepto alternativo sonaba peyorativo para la revolución que se había diseñado; en términos concretos, fomentar la cohesión social de las sociedades. En ese sentido, uno de los pilares en los cuales se sostiene el cambio de paradigma tiene que ver con el fomento a la amigable composición, lo cual se ve reflejado al tener una instancia previa y obligatoria a cargo de los centros de conciliación, así como del fomento que tienen que hacer las personas juzgadoras para arribar a ésta.

V. Buscar un equilibrio entre la visión garantista del derecho del trabajo y la empresarial

Al darle lectura al artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, observamos que el derecho del trabajo busca un equilibrio entre los factores reales de la producción y la justicia social. Dicha apuesta implica reconocer la frecuente tensión que existe entre las estrategias que el modelo económico imperante (capitalismo) tiene, frente a la salvaguarda de los derechos fundamentales de los trabajadores. Con ello, el juez debe partir del uso de diversos principios y reglas cuyo diseño, en ocasiones, tutela a la clase trabajadora, la cual ha sido la más vulnerada históricamente. En esa tesitura, la construcción de la decisión judicial contiene un rumbo definido por el marco jurídico doméstico e internacional que en nuestro país es garantista, pero que busca, en todo momento, un equilibrio en aquellos supuestos que no contengan una disposición expresa en favor de los operarios.¹¹

¹¹ *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*, Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 2019. Disponible en: «https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf». [Consultado el 26 de febrero de 2024].

VI. Comportamiento autocrítico que conduzca a una ética en la actividad profesional

La ética en la actividad jurisdiccional no descansa del todo en el respeto a los códigos de ética, sino que atiende a la capacidad que tenga la persona juzgadora para cuestionar el lugar desde donde toma la decisión jurídica. Es decir, para darle sentido a la norma, el operador jurídico debe otorgar los argumentos mediante los cuales arribó a estos, lo que en los últimos años se ha denominado objeción de conciencia.¹²

VII. Dominio de las tecnologías de la información

Hoy en día, el cúmulo de información, también denominado como *big data*, y la gran cantidad de trabajo en los órganos jurisdiccionales no podrían analizarse sin la intervención de herramientas informáticas que simplifiquen la tarea de los operadores jurídicos y del público en general. Por ende, todo personaje que tenga la intención de incorporarse a los órganos jurisdiccionales debe saber que cuenta con herramientas que pueden simplificar su labor, así como otorgar otro sentido de acuerdo con la inteligencia artificial.¹³

Al tenor de lo planteado, los retos que recibió la materia laboral fueron numerosos, sobre todo ante ciertas cargas que asumió el Estado. La impartición de justicia en su vertiente conciliatoria, así como jurisdiccional, repercutió en el desarrollo de infraestructura material y humana, así como la responsabilidad por articular un sistema que ahora navega entre el respeto por principios y las complejas realidades que presenta el fenómeno laboral. Asimismo, la obligación de resarcir las malas prácticas llevó a un diseño en el cual el Estado asume un liderazgo pleno, como en el desahogo de las pruebas periciales,

¹² Díaz Romero, Juan, “Ética judicial”, en Saldaña Serrano, Javier (coord.), *Ética jurídica (Segundas Jornadas)*, México, 2015, pp. 185-196. Disponible en: «<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3970/16.pdf>». [Consultado el 26 de febrero de 2024].

¹³ García Mirete, Carmen María (coord.), *Derecho TIC, Derecho de las tecnologías de la información y de la comunicación*, Valencia, 2016.

o bien, en la protección de una defensa adecuada. De forma transversal, la capacitación se erige como uno de los pilares más importantes para contar con un verdadero cambio en la forma de entender las prácticas sociales y jurídicas que el país presenta.

C. La gestión judicial como acceso a la justicia

Como quedó asentado en el capítulo previo, las revoluciones sociales fraguadas desde 1917 en México, con posterioridad en buena parte del continente americano, tuvieron como principal objetivo el cambiar de tajo las condiciones sociales imperantes en aquellos tiempos. Desde las dictaduras acontecidas en Sudamérica, hasta la simulación en la edificación de cuerpos jurídicos, fueron numerosas y sistemáticas las estrategias en contra de los grupos más vulnerables, lo que incidió en la puesta en práctica de movimientos que trataron de paliar dichas causas y sus efectos.

Como parte de una serie de acciones que se materializaron para combatir dichos extremos, se desarrolló la gestión judicial, la cual, en términos concretos, podemos definirla de la siguiente forma:

[...] La gestión judicial, como parte esencial de la impartición de justicia, requiere de especial atención, en virtud de que a través de ésta es factible conocer de manera real el funcionamiento de los órganos judiciales, tanto de la perspectiva de los propios órganos, como de los actores externos, ya que por medio de sus indicadores se posibilita el análisis de la prestación del servicio y la calidad y eficiencia del mismo [...].¹⁴

Al carecer de instancias y procesos de transparencia hacia la ciudadanía, los Estados actuaban de forma arbitraria, sin que sus decisiones estuvieran acompañadas de la publicidad necesaria para ser analizadas. Además, no existían

¹⁴ Valencia Peña, Jesús, “La gestión judicial y su implementación dentro del Poder Judicial de la Federación”, *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, México, núm. 29, 2010, pp. 265-277. Disponible en: «<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/view/32281/29278>». [Consultado el 27 de febrero de 2024].

modelos de gestión con los cuales fuera viable reflexionar sobre los flujos de información, eficacia del trabajo realizado por los órganos jurisdiccionales, así como una crítica de las capacidades de los operadores jurídicos del sistema. En nuestros tiempos, la gestión judicial conduce forzosamente hacia el despliegue de métodos a través de los cuales dichas aristas abandonan la opacidad y propician la transparencia.

Elegir el tipo de modelo de gestión depende de la forma de observar las realidades, prácticas sociales y las políticas públicas a cargo de los distintos poderes de un Estado. En el caso del Poder Judicial de la Federación —respecto de la materia laboral— se tuvo la oportunidad de contar por primera vez en la historia de México con jueces especializados y operadores jurídicos provistos de novedosas herramientas jurídicas y tecnológicas para llevar a cabo su función. El reto resultaba por demás interesante, puesto que, si bien es cierto que el anterior modelo de gestión había fracasado, no menos verídico es que la población desconfiaba de cualquier intento por revertir dicha situación. Ante ello, se ideó una implementación gradual por etapas, cuya paulatina aproximación a las ciudades más pobladas de nuestro país logró superar la curva de aprendizaje propia de un cambio de estas magnitudes.

Es importante mencionar que, para el diseño de las plantillas de los tribunales federales laborales, se partió de los datos que las juntas de conciliación y arbitraje emitían, lo que claramente representaba una condición de desventaja al no tener la certeza sobre la exactitud que tenían. No obstante, la demanda de acceso de justicia no podía ser retrasada, provocando con ello un estudio por demás innovador para el derecho del trabajo, mismo que se describe a continuación:

Primera etapa. Mediante acuerdo 14-16/10/2020 del Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (CCIRSJL),¹⁵ se estableció que la primera etapa de implementación entraría en funciones el 18 de noviembre de 2020, en los siguientes estados:

¹⁵ ACUERDO POR EL QUE SE RESUELVE LA FECHA DE INICIO DE LA PRIMERA ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA AL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL, Y SE EXHORTA A

Cuadro 1. Primera etapa de implementación

Campeche	Chiapas	Durango	Estado de México
Hidalgo	San Luis Potosí	Tabasco	Zacatecas

Fuente: elaboración propia.

Para la definición de la plantilla y derivado de la proyección de ingresos para 2020, se obtuvo el cálculo del número total de horas anuales de uso de salas de audiencia. De lo anterior, y con la finalidad de utilizarlas en su máxima capacidad, se determinó la necesidad de contar con dos jueces por cada sala, con la intención de que uno de ellos la ocupara en el turno matutino y el vespertino se dedicara al trabajo de escritorio, mientras que el otro funcionaría a la inversa.

Por lo que hace a la categoría de secretario de instrucción, se estimó que el diseño debía adaptarse a cada entidad federativa, en el entendido de que sus funciones serían distribuidas de la siguiente manera: un secretario encargado de la emisión de acuerdos y supervisión del área de actuaría, un auxiliar en las audiencias y, finalmente, un encargado del estudio, engrose y otras actividades.

Para la determinación del número de actuarios, se propuso que, por cada sede, existieran tres actuarios; uno que permaneciera en el órgano jurisdiccional para atender y notificar a los litigantes, así como preparar la lista, mientras que dos tuvieran como objetivo notificar. Para el cálculo de los oficiales judiciales se tomó como punto de partida el número de secretarios, de modo tal que cada uno contara con el apoyo de cuatro.

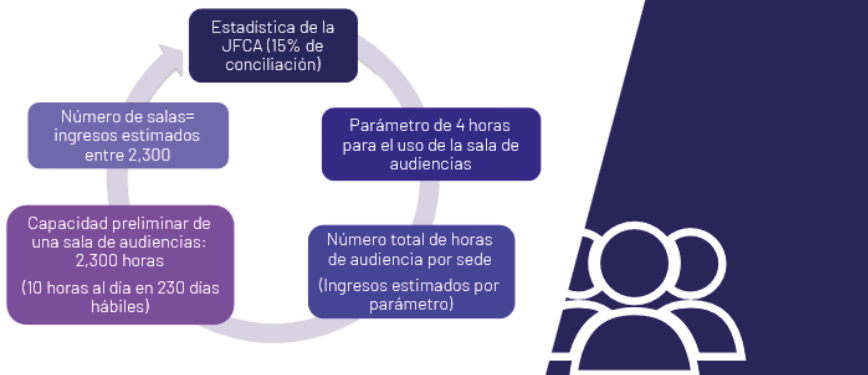
Con la finalidad de generar ahorros mediante la reducción al mínimo de plazas administrativas, se propuso que, independientemente del número de jueces adscritos a cada entidad federativa, existiera un oficial de partes, un oficial de servicios y mantenimiento, un analista jurídico SIGE, un coordinador técnico, así como un técnico de videograbación por cada sala de juicio oral.

Diagrama 1.



Plantilla del personal

Basado en la definición del número de salas



- Para la definición de las plantillas de los TLF, al no existir un modelo exactamente aplicable en el PJF, se tomaron en cuenta los datos estadísticos proporcionados por la JFCyA a partir de enero de 2015 para obtener un estimado de ingresos anuales, a los cuales se les aplicó un porcentaje de conciliación prejudicial y se determinó el número de salas y de operadores jurídicos por categoría que podrían atender las cargas de trabajo del primer año de operaciones.
- Cada sede de Primera Etapa cuenta con tribunales únicos, integrados por uno o más titulares con personal compartido y salas de audiencia compartidas, esto es, una sala por cada 2 titulares.



Segunda etapa. Con base en los acuerdos 10-17/07/2020¹⁶ y 15-16/10/2020¹⁷ del CCIRSJL, se determinó que participarían los siguientes estados.

Cuadro 2. Segunda etapa de implementación

Aguascalientes	Baja California	Baja California Sur	Colima
Guanajuato	Guerrero	Morelos	Oaxaca
Puebla	Querétaro	Quintana Roo	Tlaxcala
Veracruz			

De nueva cuenta, para la definición de la plantilla se analizaron los datos estadísticos de asuntos ingresados por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el periodo comprendido de 2015 a 2020, así como aquellos asuntos que egresaron por conciliación. A partir del análisis de los datos, la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral (UIRMJL), en coordinación con la Dirección General de Estadística Judicial, elaboró una proyección de ingresos para 2021.

De igual manera, para determinar la plantilla del personal necesario, fue indispensable utilizar como referente el promedio de horas de uso de las Salas de juicio oral por cada expediente. Así, se determinó que la plantilla mínima indispensable de servidoras y servidores públicos que podría conformar un tribunal laboral federal es el integrado por una plantilla tipo

¹⁶ ACUERDO POR EL QUE SE DA INICIO A LA SEGUNDA ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA AL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL, Y SE EXHORTA A LAS ENTIDADES FEDERATIVAS A REALIZAR LAS ACCIONES DE COORDINACIÓN NECESARIAS, EN EL AMBITO DE SUS COMPETENCIAS, PARA DAR INICIO AL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL, PROYECTADO PARA EL AÑO 2021. Disponible en: «https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/Acuerdo_10-17072020_Entidades_de_la_2da_Etapa.pdf». [Consultado el 27 de febrero de 2024].

¹⁷ ACUERDO POR EL QUE SE TOMA CONOCIMIENTO DE LA INCORPORACIÓN DE LOS ESTADOS DE COLIMA, OAXACA Y QUERÉTARO A LA SEGUNDA ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA AL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL, Y SE INSTRUYE A LA SECRETARÍA TÉCNICA A PROGRAMAR REUNIONES DE COORDINACIÓN CON LAS ENTIDADES DE LA SEGUNDA ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN PARA DAR INICIO AL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL, PROYECTADO PARA EL AÑO 2021. Disponible en: «https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/Acuerdo_15-16102020_Entidades_de_la_2da_Etapa_vf.pdf». [Consultado el 27 de febrero de 2024].

de 17 personas cada uno. Dicha plantilla fue aprobada mediante SEPLE./UIRMJL./001/476/2021.

Diagrama 2.



Diagrama 3.

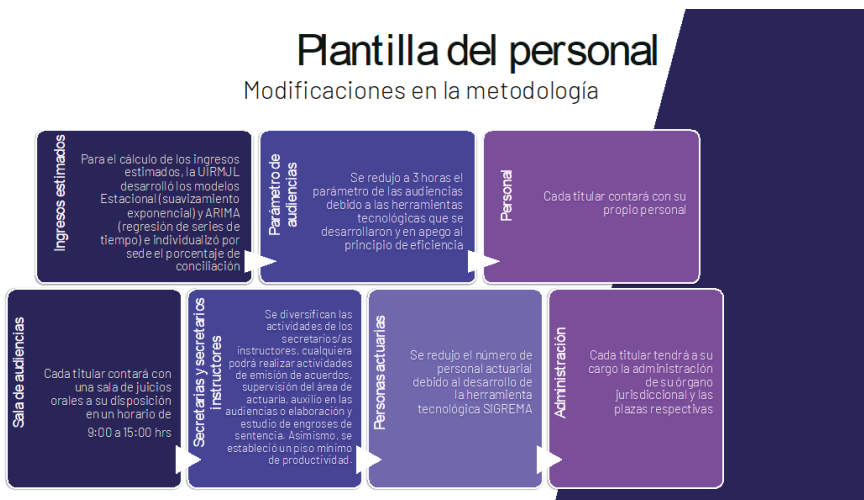
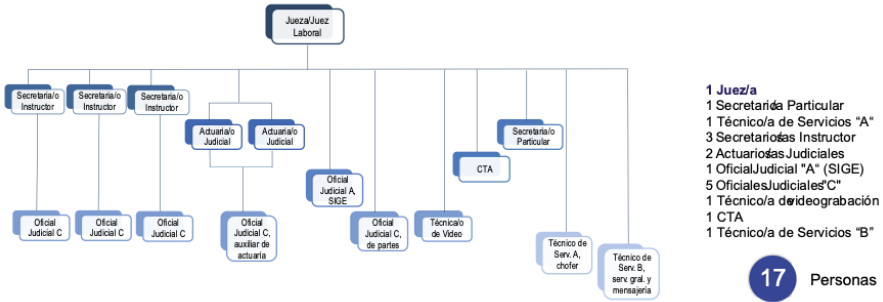


Diagrama 4.

- Al histórico de los ingresos por sede reportados por la JFCyA, se les aplicó un porcentaje de conciliación prejudicial y se determinó el número de tribunales por sede.
- Cada TLF cuenta con un titular, una sala de audiencias y una plantilla tipo compuesta por 17 personas.



Tercera etapa. En la Tercera Sesión Ordinaria del CCIRSJL de 2021, celebrada el 19 de julio de 2021,¹⁸ la UIRMJL dio a conocer las entidades federativas y ciudades en las que dio inicio la tercera etapa de implementación el 1 de mayo de 2022. Con relación a la plantilla, se propuso utilizar el mismo modelo de personal aprobado para la segunda etapa de implementación.

Cuadro 3. Tercera etapa de implementación

Ciudad de México	Coahuila	Chihuahua	Jalisco
Michoacán	Nayarit	Nuevo León	Sinaloa
Sonora	Tamaulipas	Yucatán	

Ahora bien, para la segunda y tercera etapas se redujo el tiempo de uso de las Salas de audiencia, principalmente por la aplicación de las tecnologías de la información. De igual forma, el personal dejó de ser compartido, ya que a cada persona juzgadora le correspondió una Sala de audiencia, mientras que la administración corrió a cargo de éstas de forma individual.

¹⁸ ACUERDO POR EL QUE SE TOMA CONOCIMIENTO DEL OTORGAMIENTO DEL SUBSIDIO FEDERAL A ENTIDADES DE LA SEGUNDA ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN Y SE EXHORTA A LAS ENTIDADES DE LA TERCERA ETAPA QUE PRESENTARON SOLICITUDES A CONCLUIR EL PROCEDIMIENTO. Disponible en: <<https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/acuerdo-08-19072021-tercera-sesion.pdf>>. [Consultado el 27 de febrero de 2024].

El resultado del diseño en comento tuvo un impacto que se vio reflejado entre el número de ingresos y egresos, así como por la duración promedio por juicio. De esta forma, las dos entidades federativas que sobresalen del resto —Ciudad de México (tercera etapa) y Estado de México (primera etapa)— concentran gran parte de la población, lo que incide forzosamente en el número de trabajadores y conflictos laborales. Con la peculiaridad de que Ciudad de México se incorporó al último en el sistema de justicia laboral, al erigirse como la urbe que más disputas genera.

Así bien, no obstante que el sistema de justicia laboral tiene poco tiempo de haberse implementado, la gestión judicial apostó por dos modelos de plantilla; el primero compartido, mientras que, el segundo, individualizado. Sin embargo, derivado de la experiencia acumulada desde 2020, el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal reflexionó sobre la necesidad de homologar el modelo de gestión, lo que provocó que la plantilla individualizada de los órganos, integrada con varios titulares de los tribunales laborales federales de la primera etapa, se adaptara a la segunda. Con ello, los esfuerzos se enfocan en establecer bases firmes para la administración de los tribunales laborales federales, cuya estructura permita el adecuado acceso a la justicia.

D. Conclusiones

Toda reforma al marco jurídico debe traer aparejada una deconstrucción en la forma de entender el derecho. En el caso de que no se realice de esta forma, las modificaciones al aparato normativo carecen del peso suficiente para adaptarse a las complejas prácticas sociales de las cuales emanan las necesidades de la población. En muchas ocasiones, dicho error es el que termina por definir la poca eficacia de las iniciativas, sobre todo al no existir una correspondencia entre el que la diseña y el que termina por aplicarla. De esa forma, en el presente artículo expuse los contextos que sustentan la aparición de un nuevo sujeto del derecho laboral, principalmente por lo que hace a la competencia del Poder Judicial como aquel encargado de dirimir las problemáticas en el derecho del trabajo.

Este renovado sujeto requiere de la conciencia sobre el tiempo que le toca transitar, así como un espíritu crítico que logre develar las aristas de las cuales se componen los conceptos, instituciones, normas o principios. Parte de la intención del legislador secundario al establecer diversas herramientas como el principio de realidad y la inmediación tiene que ver precisamente con la garantía de que la persona juzgadora estará presente durante el desahogo del proceso, pero articulado con la posibilidad de analizar algo más allá de la norma.

Si bien es cierto que estas características pertenecen a las juezas y los jueces, no menos cierto es que irradian el perfil de todos los operadores jurídicos, incluso a los abogados postulantes, ya que las premisas en las cuales se apoyan tienen como meta la justicia social. Asimismo, la construcción de un sujeto del derecho vanguardista se ve acompañado por la gestión judicial; es decir, aquellos pasos sistematizados que permiten conseguir un objetivo puntual.

En el caso de la UIRMJL, la metodología empleada para solventar la tarea consistente en resolver las problemáticas en materia laboral de la población optó por la gradualidad en su implementación. Esto sin duda alguna provocó un paulatino ascenso en el número de asuntos recibidos, al tiempo que permitió conocer las diversas variables que el sistema presentaba. Como se dejó en claro, el modelo de plantillas transitó de un esquema en común o con personal compartido a uno en el que el juez es el director de su equipo de trabajo.

Un proyecto de la envergadura de una reforma constitucional puede ser canalizado de múltiples formas. El ejemplo más cercano es precisamente la materia del trabajo, cuyo diseño en 1917 fue condecorado a nivel internacional, pero puesto en duda en su materialización. Las relaciones de trabajo requieren de pasos concretos en la defensa de los derechos fundamentales de trabajadores, empleadores y respeto a la libertad sindical. Sólo de esa forma resulta factible confiar en un sistema de justicia que logre ser la puerta de acceso a la resolución de los conflictos que más duelen a una sociedad. Estoy convencido de que el derecho del trabajo necesita de la voz, la voluntad y el conocimiento para que cada una de las máximas vislumbradas con el cambio de paradigma sea una realidad innegable de apreciar.

E. Bibliografía

ACUERDO por el que se da inicio a la segunda etapa de implementación de la reforma al sistema de justicia laboral, y se exhorta a las entidades federativas a realizar las acciones de coordinación necesarias, en el ámbito de sus competencias, para dar inicio al nuevo sistema de justicia laboral, proyectado para el año 2021. Disponible en: «https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/Acuerdo_10-17072020_Entidades_de_la_2da_Etapa.pdf».

ACUERDO por el que se resuelve la fecha de inicio de la primera etapa de implementación de la reforma al sistema de justicia laboral, y se exhorta a las entidades federativas a realizar y publicar la declaratoria correspondiente. Disponible en: «https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/Acuerdo_14-16102020_Inicio_de_la_Etapa.pdf».

ACUERDO por el que se toma conocimiento de la incorporación de los estados de Colima, Oaxaca y Querétaro a la segunda etapa de implementación de la reforma al sistema de justicia laboral, y se instruye a la secretaría técnica a programar reuniones de coordinación con las entidades de la segunda etapa de implementación para dar inicio al nuevo sistema de justicia laboral, proyectado para el año 2021. Disponible en: «https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/Acuerdo_15-16102020_Entidades_de_la_2da_Etapa_vf.pdf».

ACUERDO por el que se toma conocimiento del otorgamiento del subsidio federal a entidades de la segunda etapa de implementación y se exhorta a las entidades de la tercera etapa que presentaron solicitudes a concluir el procedimiento. Disponible en: «<https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/acuerdo-08-19072021-tercera-sesion.pdf>».

Aguiló Regla, Josep, “Positivismo y postpositivismo: dos paradigmas jurídicos en pocas palabras”, en *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, España, núm. 30, 2007. Disponible en: «<https://doxa.ua.es/issue/view/2007-n30>».

Atienza, Manuel, “La dogmática jurídica como tecno-praxis”, en Carbonell Sánchez, Miguel *et al.*, *Estado constitucional, derechos humanos, justicia y vida universitaria. Estudios en homenaje a Jorge Carpizo. Estado constitucional*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas,

- Serie Doctrina Jurídica, tomo IV, volumen 1, núm. 715. Disponible en: «<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3825-estado-constitucional-derechos-humanos-justicia-y-vida-universitaria-estudios-en-homenaje-a-jorge-carpizo-estado-constitucional-tomo-iv-volumen-1>».
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>».
- Dabove Caramute, María Isolina, “El Derecho como complejidad de ‘saberes’ diversos”, *Cartapacio de Derecho: Revista Virtual de la Facultad de Derecho*, núm. 4, 2003. Disponible en: «<https://dialnet.unirioja.es/revista/12647/A/2003>».
- Díaz Romero, Juan, “Ética judicial”, en Saldaña Serrano, Javier (coord.), *Ética jurídica (Segundas Jornadas)*, México, 2015. Disponible en: «<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3970/16.pdf>».
- García Mirete, Carmen María (coord.), *Derecho TIC, Derecho de las tecnologías de la información y de la comunicación*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2016.
- Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*, Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 2019. Disponible en: «https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf».
- Ley Federal del Trabajo. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>».
- Mainwaring, Scott y Pérez-Liñán, Aníbal, *Democracias y dictaduras en América Latina: Surgimiento, supervivencia y caída*, México, Fondo de Cultura Económica, 2020.
- Marquet Guerrero, Porfirio, “Los principios fundamentales del derecho mexicano del trabajo”, en *Revista del Posgrado en Derecho de la UNAM*, México, año. 10, núm. 17, julio-diciembre de 2022. Disponible en: «<https://revistaderecho.posgrado.unam.mx/index.php/rpd/article/view/344/499>».
- Valencia Peña, Jesús, “La gestión judicial y su implementación dentro del Poder Judicial de la Federación”, en *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, México, núm. 29, 2010. Disponible en: «

vistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/view/32281/29278».

Vázquez Almanza, Paola Patricia, “El paradigma de la transición democrática. Sesgos y puntos ciegos normativos”, en *Polis*, México, vol. 18, núm. 2. Disponible en: «<https://polismexico.izt.uam.mx/index.php/rp/search/authors/view?firstName=Paola&middleName=Patricia&lastName=V%C3%A1lquez%20Almanza&affiliation=Universidad%20Nacional%20Aut%C3%B3noma%20de%20M%C3%A9xico&country=MX>».

Villasmil, Humberto, *Del trabajo industrial al trabajo por plataformas digitales: las relaciones de trabajo del posfordismo*, Organización Internacional del Trabajo, 2019. Disponible en: «https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_731018/lang--es/index.htm».

Zaffaroni, Eugenio Raúl, *Doctrina Penal Nazi, La dogmática penal alemana entre 1933 y 1945*, Argentina, Ediar, 2017.

La función jurisdiccional (federal y local)

Miriam Shalila Curioca Gálvez*

* Maestra en derecho por la Universidad Emmanuel Kant. Titular del Despacho Curioca Gálvez Abogados y profesora del Instituto Tecnológico Autónomo de México.

SUMARIO: A. Introducción; B. Jurisdicción en materia de trabajo; C. Competencia local y federal; D. Instancia conciliatoria; E. Procedimiento judicial; I. Procedimiento ordinario; II. Procedimientos especiales; F. Conclusiones; G. Bibliografía.

A. Introducción

Con las reformas constitucionales publicadas en el *Diario Oficial de la Federación* el 24 de febrero del 2017 mediante el DECRETO por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, así como el DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de mayo de 2019, la función jurisdiccional en México en materia laboral dio un giro completo, dado que la justicia laboral, en materia individual y colectiva, dejó de estar en manos del Ejecutivo Federal, así como de los Gobernadores de los Estados y del Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, por lo que en consecuencia desaparecieron las autoridades laborales existentes, Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto en materia federal como local, y en su lugar se crearon Tribunales laborales dependientes directamente del Poder Judicial.

Además se estableció como parte del proceso una instancia previa obligatoria de conciliación ante el Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Federal denominado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, para los asuntos de competencia federal, que además tiene a su cargo el registro de organizaciones sindicales, de los contratos colectivos de trabajo y de los reglamentos interiores de trabajo, así como los Centros de Conciliación en cada entidad federativa y Ciudad de México, para los asuntos de competencia local. Esto da amplia cabida, fuerza y total importancia a la conciliación, por lo cual los citados centros de conciliación federal y locales depuran los conflictos para evitar que lleguen a los tribunales laborales, como un paso obligatorio por dichos órganos administrativos para tener derecho a la justicia laboral en tribunales.

Estas reformas eran necesarias, incluso, a nivel internacional. Desde 1949 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomendó la transición de la justicia laboral al Poder Judicial, mediante las Resoluciones adoptadas por la Cuarta Conferencia de los Estados de América Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Montevideo en abril-mayo de 1949. En la IV Resolución sobre tribunales del trabajo, adoptada el 6 de mayo de 1949, precisamente en el punto 2 se estableció que: “2. Los tribunales del trabajo debieran establecerse sobre bases permanentes y con entera independencia de las autoridades ejecutivas”; en el punto 3 se señaló expresamente que “3. Los jueces del trabajo debieran ser seleccionados entre las personas que posean experiencia y versación especiales en cuestiones del trabajo y que reúnan los requisitos que determina la legislación laboral”, y en el punto 10, se estableció que “10. Debiera estatuirse que los tribunales del trabajo se esforzaran por solucionar los conflictos jurídicos del trabajo, por el avenimiento y conciliación de las partes antes que por sentencia o fallo judicial”.¹

¹ Resoluciones adoptadas por la Cuarta Conferencia de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Montevideo en abril-mayo de 1949. Disponible en: «https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1949/49B09_72_span.pdf».

De igual forma, en 1951, en la Recomendación 92 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, se recomendó favorecer la conciliación desde las empresas, debiendo “[...] establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores”.²

B. Jurisdicción en materia de trabajo

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), el Congreso es el que tiene la facultad para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.

Asimismo, en el Título Sexto “Del Trabajo y de la Previsión Social”, en el segundo párrafo del artículo 123 de la CPEUM, se establece que el Congreso de la Unión es el que deberá expedir las leyes sobre el trabajo, y específicamente en el apartado A fracción XX se establece que todas las diferencias o todos los conflictos que se lleguen a suscitar entre trabajadores y patrones serán resueltas por los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, en el entendido de que sus integrantes deben contar con capacidad y experiencia en materia laboral y sus sentencias y resoluciones deben observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

La primera etapa para la justicia laboral es que se acuda a una instancia previa conciliatoria, que para el ámbito local está a cargo de los centros de conciliación locales que se instituyeron en las entidades federativas y en la Ciudad de México, los cuales se constituyeron como organismos públicos

² Recomendación 92 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios. Disponible en:

Disponible en: «https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092».

descentralizados de las respectivas entidades federativas. Todos ellos son especializados e imparciales y tienen personalidad jurídica y patrimonio propios; cuentan con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión; se rigen por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad; su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales correspondientes.

En el caso del orden federal, la función conciliatoria está a cargo de un Organismo Público Descentralizado del gobierno federal denominado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual cuenta con “personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión”, y se rige por “los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad”,³ al que le corresponderá adicionalmente el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados, como es el caso del depósito de los reglamentos interiores de trabajo.

Es importante hacer notar que hay algunas otras autoridades administrativas que coadyuvan con la justicia laboral, las cuales independientemente de que no son judiciales gozan de facultades para aplicar el derecho laboral, tal es el caso de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; a las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública; al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; a los Centros de Conciliación en materia local; a las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo; a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; al Servicio Nacional de

³ Ley Federal del Trabajo, México, Título Once, Capítulo IX Bis, artículo 590-B.

Empleo; a la Inspección del Trabajo; a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; a la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; a los tribunales del Poder Judicial de la Federación y a los tribunales de las entidades federativas.

C. Competencia local y federal

En materia laboral la facultad para legislar es competencia federal y la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas de sus respectivas jurisdicciones, pero es competencia exclusiva de las autoridades federales de conformidad con lo dispuesto en la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 de la CPEUM, también señalado en el artículo 527 de la LFT, pero no de forma literal, los asuntos relativos a:

- a) Ramas industriales y de servicios:
 1. Textil;
 2. Eléctrica;
 3. Cinematográfica;
 4. Hulera;
 5. Azucarera;
 6. Minera;
 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
 8. De hidrocarburos;
 9. Petroquímica;

10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio; y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato, o concesión federal y las industrias que les sean conexas.

Cabe señalar en este inciso que la LFT agrega que

para los efectos de esta disposición, se considera que actúan bajo concesión federal aquellas empresas que tengan por objeto la administración y explotación de servicios públicos o bienes del Estado en forma regular y continua, para la satisfacción del interés colectivo, a través de cualquier acto administrativo emitido por el gobierno federal, [y]

3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

c) Materias:

1. El registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados;
2. La aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas;
3. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa;
4. Obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley, y
5. Obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate

de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley correspondiente.

Es importante aclarar que en la LFT no aparece expresamente el inciso c) antes transcrito, pero establece las mismas disposiciones en los párrafos finales del artículo 527.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y el Tribunal Federal son los que conocerán de los conflictos de trabajo cuando se traten de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado A, fracción XXXI, de la CPEUM y 527 de la LFT y, por exclusión, será competencia de los centros de conciliación en materia local y de los tribunales de las entidades federativas conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de competencia federal.

Para determinar la competencia por razón de territorio, si se trata de conflictos individuales, el actor es el que puede escoger entre el tribunal del lugar de la celebración del contrato, el tribunal del domicilio de cualquiera de los demandados o el tribunal del lugar de prestación de los servicios; en el entendido de que, si éstos se prestaron en varios lugares, será el tribunal del último de ellos. Si se trata de conflictos colectivos de jurisdicción federal, será competente el Tribunal Federal; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, conocerá el tribunal local del lugar en que esté ubicada la empresa o el establecimiento. En el caso de la cancelación del registro de un sindicato, será el Tribunal Federal cuya adscripción sea la más cercana a su domicilio; en los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, será el tribunal del domicilio del demandado y, por último, si el demandado es un sindicato, será el Tribunal Federal o el tribunal local más cercano a su domicilio, según corresponda a la naturaleza de la acción intentada.

El Tribunal podrá declararse incompetente de oficio cuando en el expediente haya datos que lo justifique, en cualquier estado del proceso, pero hasta antes de la audiencia de juicio, para lo cual citará a las partes y remitirá de inmediato el expediente al tribunal que estime competente; si éste al recibir

el expediente se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos del artículo 705 Bis de la LFT.⁴

Cabe hacer notar que el Juez es el único que tiene facultades en el Tribunal para pronunciarse sobre la competencia del órgano de jurisdicción laboral para conocer de determinado juicio, ya sea para declinarla, rechazarla o aceptarla, sin que lo pueda hacer el Secretario Instructor, de conformidad con la contradicción de tesis 2a./J. 74/2022 que lleva por rubro SECRETARIO INSTRUCTOR. CARECE DE FACULTADES PARA PRONUNCIARSE SOBRE LA COMPETENCIA DEL ÓRGANO JURISDICCIONAL LABORAL PARA CONOCER DE DETERMINADO JUICIO, YA SEA PARA DECLINARLA, RECHAZARLA O ACEPTARLA.⁵

Las partes sólo pueden promover en materia de trabajo las cuestiones de competencia por declinatoria hasta la audiencia preliminar, como incidente de previo y especial pronunciamiento, acompañando los elementos en que se funde. En ese momento, “el Tribunal después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de la incompetencia”⁶ promovida, dictará la resolución. Si el resultado es que el Tribunal es incompetente, será nulo todo lo actuado ante él, con excepción del acto de admisión de la demanda o, en su caso, cuando se haya celebrado el convenio que ponga fin al negocio, en el período de conciliación. A la persona que “promueva un incidente notoriamente improcedente, se le impondrá una multa de hasta cien veces la Unidad de Medida y Actualización”.⁷

Es menester señalar que la excepción de incompetencia opuesta por la parte demandada no la exime de contestar la demanda, ya que, si no lo hace y el

⁴ Ley Federal del Trabajo, México, Título Catorce, Capítulo III, artículo 701.

⁵ Tesis: 2a./J. 74/2022 (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, Libro 21, enero de 2023, Tomo III, página 2564, registro digital: 2025867.

⁶ Ley Federal del Trabajo, México, Título Catorce, Capítulo III, artículo 703.

⁷ Ley Federal del Trabajo, México, Título Catorce, Capítulo IX, artículo 763 Bis.

Tribunal se declara competente, se tendrán por admitidas las peticiones de la actora, salvo aquellas que sean contrarias a lo dispuesto por la LFT.

En el caso del procedimiento de huelga no podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si el Tribunal observa, una vez hecho el emplazamiento al patrón, que “el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente”, y en ese caso, “los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar el Tribunal que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente”. Todas “las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que el Tribunal designado competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia”.⁸

D. Instancia conciliatoria

Actualmente, la conciliación juega un papel primordial en los conflictos obrero-patronales dado que es una obligación a nivel constitucional de conformidad con el segundo párrafo de la fracción XX del artículo 123 de la CPEUM, aunque cabe señalar que esto no es nuevo, puesto que siempre ha estado presente en la materia laboral y se ha considerado como un mecanismo alternativo de solución de controversias.

Como ya se comentó anteriormente, hoy en día todos “los trabajadores y patronos antes de acudir a los Tribunales laborales a resolver sus controversias deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos que tengan una tramitación especial y en los supuestos en que jurídicamente están eximidos de agotarla”,⁹ conforme a lo previsto en el artículo 685 Ter de la LFT, por lo que tienen la obligación de acreditar la existencia de indicios que motiven en el tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción

⁸ Ley Federal del Trabajo, México, Título Catorce, Capítulo XX, artículo 928.

⁹ Ley Federal del Trabajo, México, Título Trece Bis, Capítulo I, artículo 684-B.

de que se está vulnerando alguno de estos derechos, consistentes en los conflictos inherentes a:

1) Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual; 2) Designación de beneficiarios por muerte; 3) Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo; 4) La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con: a) La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva; b) Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y c) Trabajo infantil.¹⁰

Asimismo, quedan exceptuados de la instancia conciliatoria la disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y la impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

Cabe señalar que si se realizó una solicitud de conciliación en la que se manifiesta la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia, en los que exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad conciliadora debe tomar las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos, por lo que debe celebrarse la diligencia con el representante o apoderado del citado, para evitar que la presunta víctima y la persona o las personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio.

Así pues, como ya se señaló anteriormente, la función conciliatoria en el orden local está a cargo de los centros de conciliación, especializados e imparciales instituidos en las entidades federativas; y en el orden federal, la función conciliatoria queda a cargo del organismo público descentralizado, denominado

¹⁰ Ley Federal del Trabajo, México, Título Catorce, Capítulo I, artículo 685 Ter.

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y que tiene a su cargo adicionalmente el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

Cabe hacer la observación que en la LFT se adiciona tanto para el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral como para los centros de conciliación local, además de los principios antes señalados, el principio de igualdad, que no contempla la CPEUM.

El procedimiento de conciliación tiene como plazo máximo el de cuarenta y cinco días naturales, que debe comenzar con la presentación de la solicitud ante el Centro de Conciliación Laboral, ya sea federal o local, por comparecencia personal o vía electrónica mediante el sistema informático respectivo, la cual debe contener la información básica del solicitante, el nombre y domicilio de la persona o las personas a citar y el objeto del citatorio, en el entendido de que si el solicitante es el trabajador e ignora el nombre de su patrón, bastará con señalar el domicilio donde prestó sus servicios, a fin de mantener esta situación como anteriormente se venía dando para no dejar en estado de indefensión al trabajador, en el entendido de que la sola presentación de la instancia conciliatoria interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador. Al recibir la solicitud, la autoridad conciliadora le asignará al solicitante un número de identificación único y un buzón electrónico para comunicaciones en lo que hace al procedimiento de conciliación prejudicial y designará por turno una sala de conciliación.

Una vez recibida la solicitud, el centro de conciliación estudiará la competencia y en su caso la personalidad cuando se trate de solicitudes de personas morales. En caso de no ser competente, la autoridad conciliadora deberá remitir la solicitud al centro de conciliación competente vía electrónica, dentro de las veinticuatro horas siguientes de recibida la solicitud, lo cual deberá notificar al solicitante para que acuda ante ella a continuar el procedimiento.

Para el caso de resultar competente, señalará fecha para una audiencia de conciliación que debe efectuarse dentro de los quince días siguientes, por lo que

debe notificar personalmente a la parte citada cuando menos con cinco días de anticipación, con el apercibimiento que de no comparecer por sí o por conducto de su representante legal, o bien por medio de apoderado con facultades suficientes, se le impondrá una multa entre 50 y 100 veces la Unidad de Medida y Actualización, y se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio. Cabe señalar que también se contempla la posibilidad de que a solicitud del trabajador el citatorio lo entregue directamente a la parte citada, en cuyo caso no hay apercibimiento ni multa para el caso de no comparecer la parte citada, sino que a falta de comparecencia deberá la autoridad conciliatoria señalar nueva fecha dentro de los siguientes quince días para que la parte citada sea notificada por conducto del centro de conciliación. En este caso, si no comparece el solicitante, se archivará de igual forma por falta de interés, salvo que justifique su inasistencia a juicio del conciliador. Para el caso de que comparezcan ambos, se celebrará la audiencia de conciliación en todos sus términos.

Asimismo, la LFT contempla otro tipo de notificación que es cuando se presentan personalmente ambas partes, por lo que en ese momento la autoridad conciliatoria señala fecha para la audiencia de conciliación que debe celebrarse dentro del plazo máximo de cinco días a partir de la fecha de presentación de la solicitud, inclusive se puede celebrar en ese mismo momento de la comparecencia.

En esta instancia conciliatoria, el trabajador debe acudir personalmente a la audiencia, si quiere puede ir acompañado por una persona de su confianza, pero no es obligatorio; más aún, ni siquiera se le reconoce como apoderado en caso de asistir, por tratarse de un procedimiento meramente de conciliación y no de un juicio, por lo que también puede acudir con un licenciado en derecho, abogado o un Procurador de la Defensa del Trabajo para que lo asista si así lo considera pertinente. En el caso del patrón citado, deberá acudir personalmente o por conducto de representante con facultades suficientes para obligarse en su nombre, en este caso no requiere ser licenciado en derecho.

Los Centros de Conciliación auxiliarán a los interesados que así lo soliciten para elaborar su petición. Deberán proporcionar asesoría jurídica

de manera gratuita sobre sus derechos y los plazos de prescripción de los mismos, así como respecto de los procedimientos de conciliación y jurisdiccionales para solucionar los conflictos laborales.¹¹

Una vez presentes en la audiencia de conciliación, la autoridad conciliatoria les pedirá a las partes que se identifiquen y en el caso de persona moral que acredite su personalidad, le asignará al citado en ese acto un buzón electrónico para recibir notificaciones durante el procedimiento, y se iniciará con las pláticas y propuestas correspondientes, planteando opciones de solución justas y equitativas a su juicio, para dar por terminada la controversia. Los titulares y los conciliadores de los centros de conciliación y del organismo descentralizado encargado de la conciliación en materia federal y del registro de todos los contratos colectivos y las organizaciones sindicales podrán imponer correcciones disciplinarias consistentes en: a) amonestación; b) multa, que no podrá exceder de cien veces la Unidad de Medida y Actualización en el momento en que se cometa la falta, pero si se trata de trabajadores, la multa no podrá exceder del importe de su jornal o salario en un día, sin que se puedan considerar trabajadores a los apoderados; y c) expulsión del local, y si la persona se resiste a cumplir la orden, será desalojada con el auxilio de la fuerza pública.

Si las partes están de acuerdo, celebrarán por escrito y ratificarán un convenio ante la autoridad conciliatoria competente, que adquirirá la condición de cosa juzgada, lo que tendrá la calidad de un título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación posterior, y cualquiera de las partes podrá solicitar su cumplimiento mediante el procedimiento de ejecución de sentencia ante el Tribunal competente. Si el convenio tiene “pagos diferidos, en una o más parcialidades a cubrir en fecha diversa a la celebración del convenio, deberá fijarse una pena convencional para el caso de incumplimiento”, consistente “en una cantidad no menor al salario diario del trabajador por cada día que transcurra sin que se dé cumplimiento cabal al convenio”.¹²

¹¹ Ley Federal del Trabajo, México, Título Trece Bis, Capítulo I, artículo 684-E.

¹² *Idem*.

Si no se pudieron poner de acuerdo las partes, la citada autoridad emitirá la constancia de no conciliación, consistente en haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria, aunque las partes de común acuerdo pueden solicitar que se fije una nueva audiencia de conciliación, que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes. Así pues, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto.

Si alguna de las partes o ambas no comparecen a la audiencia de conciliación por causa justificada, no obstante estar debidamente notificados, se señalará nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia, misma que deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes. La parte que acuda será notificada en ese acto, la contraparte que no acuda lo será por el boletín del Centro y, en su caso, por buzón electrónico. Para el caso en que sólo comparezca el solicitante, entonces la autoridad conciliadora deberá emitir la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria; pero si el que comparece sólo es la parte citada sin el solicitante, entonces se archivará el expediente por falta de interés. En ambos casos se reanudarán los plazos de prescripción a partir del día siguiente a la fecha de la audiencia, dejando a salvo los derechos del trabajador para solicitar nuevamente la conciliación.

Si la parte citada no comparece a la audiencia de conciliación señalada por falta de notificación por parte de la autoridad conciliadora, entonces se emitirá la constancia de no conciliación dándose por terminada la instancia.

Antes de concluir este apartado, es de suma importancia hacer notar que los elementos aportados por las partes en ningún caso podrán constituir prueba o indicio en ningún procedimiento administrativo o judicial. Toda la información aportada por las partes en la instancia prejudicial no podrá comunicarse a persona o autoridad alguna, a excepción de la constancia de no conciliación y, en su caso, el convenio de conciliación que se celebre, en cuyo supuesto el centro de conciliación deberá remitir en forma electrónica al tribunal que corresponda los documentos referidos, mismos que deberán contener los nombres y domicilios aportados por las partes, acompañando

las constancias relativas a la notificación de la parte citada que haya realizado la autoridad conciliadora y los buzones electrónicos asignados.

Finalmente, se manifiesta que los centros de conciliación, federal y local, como autoridades administrativas, están obligados a auxiliar a los tribunales, y para el caso de negarse serán responsables en los términos de las leyes aplicables al caso.

E. Procedimiento judicial

Es importante tener en consideración que para llegar a esta etapa del procedimiento se tuvo que haber concluido y agotado la instancia conciliatoria, ya sea en el orden local o federal, ante los centros de conciliación locales o ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, respectivamente, salvo los casos de excepción señalados en el capítulo que antecede, y contar con la constancia de no conciliación para que se dé entrada al procedimiento judicial.

En el ámbito constitucional se establece que todo el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas, les corresponderá a los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los tribunales de las entidades federativas, y la LFT señala que el “proceso del derecho del trabajo deberá regirse bajo los principios de intermediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal”, por lo que dicho proceso debe ser “público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio”.¹³

En este proceso judicial se exige que el Juez se encuentre presente en todas y cada una de las diligencias que se deban llevar a cabo en el proceso laboral hasta el cierre de la instrucción, de manera primordial en las dos audiencias: 1) preliminar, en la cual se analiza la *litis* y las pruebas ofrecidas por las partes,

¹³ Ley Federal del Trabajo, México, Título Catorce, Capítulo I, artículo 685.

y 2) de juicio, en la que se desahogan las pruebas admitidas y se realizan al final los alegatos correspondientes, con auxilio de un “secretario instructor para dictar los acuerdos relativos a la etapa escrita del procedimiento, hasta antes de la audiencia preliminar, quien deberá verificar y, en su caso, certificar que las notificaciones personales se practicaron debidamente”.¹⁴ En todas sus actuaciones, los jueces y secretarios instructores deben observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. En el caso de que el Juez no esté presente en las audiencias, las actuaciones respectivas serán nulas de pleno derecho, además de hacerse acreedor a una sanción.

Si el trabajador ignora el nombre del patrón o la denominación o razón social en donde labora o laboró, deberá precisar en su escrito de demanda por lo menos el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón, en el entendido de que la sola presentación de la demanda interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador. En el caso de que el demandado ya no tenga su domicilio donde se prestaron los servicios, el trabajador lo hará del conocimiento del tribunal, para que éste gire oficios a las dependencias que considere pertinente, para localizar el nuevo domicilio del demandado, por lo que el tribunal tiene la obligación de ordenar el desahogo de cualquier diligencia, entre las cuales podrá girar oficios a instituciones que cuenten con registro oficial de personas, a fin de que se obtenga el nombre del demandado y su localización, para que se realice el emplazamiento una vez obtenida la información necesaria.¹⁵

Si no se logra obtener la información que permita al tribunal conocer el domicilio del demandado, se procederá a la notificación por edictos que se publicarán por dos veces, con un lapso de tres días entre uno y otro, haciéndose saber que debe presentarse el citado, dentro de un término que no será inferior a quince días ni excederá de sesenta días, y en el sitio de Internet que para tal efecto establezca el Poder Judicial federal o local cuando se trate

¹⁴ Ley Federal del Trabajo, México, Título Once, Capítulo XII, artículo 610.

¹⁵ Ley Federal del Trabajo, México, Título Catorce, Capítulo V, artículo 712.

de personas cuyo domicilio se ignora, previo informe de una institución que cuente con registro oficial de personas, así el procedimiento seguirá su curso y se tendrá por perdido el derecho que debió ejercerse, sin perjuicio de que antes de la audiencia preliminar pueda la parte demandada ofrecer pruebas en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón; que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados por la parte actora.

La comparecencia de las partes en las audiencias que se celebren en el procedimiento judicial debe ser de forma presencial, ya sea con la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados. De tratarse de apoderado, cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante el tribunal. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello.

Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la famosa “toma de nota”, que es la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante. Desde la reforma del 30 de noviembre de 2012, todos los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna: “El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo”.¹⁶

¹⁶ Ley Federal del Trabajo, México, Título Catorce, Capítulo II, artículo 696.

Los menores trabajadores, así como los presuntos beneficiarios de algún trabajador fallecido, tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna; pero, en caso de no estar asesorados en juicio, el tribunal deberá solicitar la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Si se trata de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante cuando no lo tuvieren.¹⁷

Todas las audiencias en este procedimiento judicial serán públicas, pero el tribunal puede ordenar, ya sea “de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada cuando se pueda transgredir el derecho a la intimidad o tratándose de menores”.¹⁸

Al iniciar las audiencias, “el secretario instructor del Tribunal hará constar oralmente en el registro la fecha, hora y lugar de realización, el nombre de los servidores públicos del Tribunal, y demás personas que intervendrán”.¹⁹ En ese mismo acto, las partes y los terceros que intervengan en el desarrollo de las audiencias deberán rendir previamente protesta de que se conducirán con verdad; su protesta será tomada por el secretario instructor y todos estarán apercibidos de las penas que se imponen a quienes declaran con falsedad.

Al igual que los titulares y los conciliadores de los centros de conciliación federal y local, el Juez contará con las más amplias facultades disciplinarias para mantener el orden durante el debate y durante las audiencias, para lo cual podrá ejercer el poder de mando de la fuerza pública e imponer indistintamente las correcciones disciplinarias consistentes en: a) amonestación; b) multa, que no podrá exceder de cien veces la Unidad de Medida y Actualización en el momento en que se cometa la falta, pero si se trata de trabajadores, la multa no podrá exceder del importe de su jornal o salario en un día, sin que se puedan considerar trabajadores a los apoderados; y c) expulsión del local del tribunal y, si la persona se resiste a cumplir la orden,

¹⁷ Ley Federal del Trabajo, México, Título Catorce, Capítulo II, artículo 691.

¹⁸ Ley Federal del Trabajo, México, Título Catorce, Capítulo V, artículo 720.

¹⁹ *Idem.*

será desalojada con el auxilio de la fuerza pública. Si el tribunal considera que puede constituir la comisión de un delito, levantará un acta circunstanciada y la turnará al Ministerio Público, para los efectos conducentes.

En las audiencias correspondientes, todas las declaraciones que rindan las partes, sus apoderados o cualquier persona ante el tribunal, se harán bajo protesta de decir verdad y bajo apercibimiento de las penas en que incurrirán si declaran falsamente ante la autoridad. En el caso de las declaraciones de peritos en derecho, serán rendidas bajo protesta de decir verdad, sin que se requiera apercibimiento alguno, por lo que será obligación y responsabilidad del Juez determinar el inicio y la conclusión de cada una de las etapas de la audiencia, así como recibir las declaraciones y presidir todos los actos de prueba, ordenar la práctica de las pruebas, dirigir el debate, exigir el cumplimiento de las formalidades que correspondan, moderar la discusión, impedir que las alegaciones se desvíen hacia aspectos no pertinentes o inadmisibles y podrá limitar el tiempo y número de ocasiones en que intervengan los interesados con base en criterios de equidad y agilidad procesal.

Como las audiencias son meramente de forma oral, cuando concluyan se levantará una acta mínima que deberá contener, cuando menos, el lugar, la fecha y el expediente al que corresponde, el nombre de quienes intervinieron y la constancia de la inasistencia de los que debieron o pudieron estar presentes, así como la causa de la ausencia si se conoce, una relación sucinta del desarrollo de la audiencia y las firmas del juez y del secretario instructor, acta en la que este último debe certificar el medio en donde se encuentre registrada la audiencia respectiva, identifique dicho medio con el número de expediente y tome las medidas necesarias para evitar que pueda alterarse. Las partes pueden solicitar copia simple o certificada de las actas o copia en medio electrónico de los registros que obren en el procedimiento.

Como novedad adicional, tenemos que “el juez podrá emplear cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de

sus resoluciones”,²⁰ que pueden ser: a) “multa, que no puede exceder de 200 veces la Unidad de Medida y Actualización en el momento en que se cometió el desacato; al tratarse de trabajadores, la multa no podrá exceder del importe de su jornal o salario de un día”,²¹ sin que puedan ser considerados “trabajadores los apoderados ni los funcionarios públicos que incumplan o sean omisos con un requerimiento u orden judicial; b) presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y c) arresto hasta por treinta y seis horas”.²²

Los tribunales laborales tienen facultad para dictar tres tipos de resoluciones: 1) *Acuerdos*: cuando se trata de simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio; 2) *Autos incidentales o resoluciones interlocutorias*: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y 3) *Sentencias*: cuando decidan sobre el fondo del conflicto. Dichas resoluciones serán dictadas en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en la que se reciban promociones por escrito, salvo disposición en contrario, que deben firmarse por el Juez o el secretario instructor, según corresponda, el día en que se emitan.

“Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente”,²³ se deben dictar a verdad sabida y buena fe guardada, con aprecio a los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas. En cambio, los tribunales están obligados a estudiar pormenorizadamente las rendidas, a hacer la valoración de las mismas, y expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyan. Si se trata de prestaciones económicas, se debe determinar el salario que sirve de base a la condena, debe cuantificarse el importe de las prestaciones condenadas y, sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

²⁰ Ley Federal del Trabajo, México, Título Catorce, Capítulo V, artículo 731.

²¹ *Idem*.

²² *Idem*.

²³ Ley Federal del Trabajo, México, Título Catorce, Capítulo XIII, artículo 842.

En el caso de que “la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en la propia sentencia, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse”.²⁴

Si en la sentencia hubiere errores o se debe precisar algún punto, una vez notificadas las partes, cualquiera de ellas dentro del término de tres días podrá solicitarle al Tribunal la aclaración de la resolución, y éste tendrá tres días para resolver, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución. El error de mención de fecha, nombre, denominación o de cálculo puede aclararse de oficio.

I. Procedimiento ordinario

Ante los nuevos tribunales laborales se deberá llevar a cabo el procedimiento ordinario, que aplicará en el caso de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en la LFT. El proceso inicia con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora del Tribunal competente y se acompaña de la constancia expedida por el organismo de conciliación que acredite la conclusión del procedimiento de conciliación prejudicial sin acuerdo entre las partes, a excepción de los casos en los que no se requiera dicha constancia, así como los documentos que acrediten la personalidad de su representante si la demanda se promueve a través de éste y las pruebas de que disponga el actor, acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo.

En el caso de que el actor no pueda aportar directamente alguna prueba que tenga por objeto demostrar los hechos en que funde su demanda, deberá señalar el lugar en que puedan obtenerse y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin, debiendo cumplir el ofrecimiento de las pruebas con lo dispuesto en el capítulo XII “De las Pruebas” del Título Catorce “Derecho Procesal del Trabajo” de la LFT.

²⁴ Ley Federal del Trabajo, México, Título Catorce, Capítulo XIII, artículo 844.

La demanda presentada deberá turnarse al tribunal correspondiente dentro de las 24 horas siguientes. Si la demanda se encuentra conforme a derecho, éste deberá dictar el acuerdo de admisión respectivo dentro de los tres días siguientes a que le sea turnada, deberá asignarle al actor un buzón electrónico y proporcionarle el nombre de usuario y la clave de acceso correspondiente, mediante el cual podrá consultar su expediente y revisar los acuerdos que se dicten.

Si el tribunal advierte alguna irregularidad en el escrito de demanda o se promueven acciones contradictorias o no se haya precisado el salario base de la acción, dictará el acuerdo en el que señalará “los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días”,²⁵ pero única y exclusivamente si el actor es el trabajador o sus beneficiarios, por lo que debe notificarse el acuerdo correspondiente de forma personal al actor. Si no se subsana la demanda en el término concedido, “el tribunal subsanará las omisiones o irregularidades basándose en el material probatorio que el actor haya acompañado a su demanda y conforme a las normas del trabajo y, una vez hecho lo anterior, el tribunal admitirá la demanda”.²⁶

Es importante hacer mención que en este nuevo procedimiento el tribunal sólo podrá admitir la ampliación de demanda en caso de que en la contestación a la misma se hagan valer hechos novedosos, de los cuales el actor no haya tenido conocimiento al presentar su demanda y no se recibirán pruebas adicionales a las ofrecidas en ésta, salvo las que se refieran a hechos relacionados con la réplica, siempre que se trate de aquéllos que el actor no hubiese tenido conocimiento al presentar su demanda, así como las que se ofrezcan para sustentar las objeciones hechas a las pruebas de las demás partes, o las que se refieran a la objeción de testigos, o pruebas sobre hechos supervenientes.

²⁵ Ley Federal del Trabajo, México, Título Catorce, Capítulo XVII, artículo 873.

²⁶ *Idem*.

Una vez admitida la demanda, el tribunal dentro de los siguientes cinco días procederá a emplazar a la parte demandada, entregándole copia cotejada del auto admisorio y del escrito de la demanda, así como de las pruebas ofrecidas en ésta, para que produzca su contestación por escrito dentro de los quince días siguientes, ofrezca pruebas acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, objete las del contrario y de ser el caso reconvenga, para lo que deberá anexar el documento con el que acredite la personalidad de quien comparezca en su representación, con el apercibimiento que de no hacerlo en dicho término se tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo aquéllas que sean contrarias a lo dispuesto por la ley, así como tendrá por perdido su derecho a ofrecer pruebas y en su caso a formular reconvenición, y por lo que también deberá señalar domicilio para oír y recibir notificaciones dentro del lugar de residencia del tribunal o de lo contrario las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, y en su caso por buzón electrónico, sin perjuicio de que hasta antes de la audiencia preliminar pueda ofrecer pruebas en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados por la parte actora. Presentada la contestación de demanda, el tribunal asignará al demandado un buzón electrónico y le proporcionará el nombre de usuario y la clave de acceso correspondiente, mediante el cual podrá consultar su expediente y revisar los acuerdos que emita el órgano jurisdiccional.

La parte demandada no podrá ofrecer pruebas adicionales a menos que se refieran a hechos relacionados con la contrarréplica, siempre que se trate de aquellos que el demandado no hubiese tenido conocimiento al contestar la demanda, así como las que se ofrezcan para sustentar las objeciones hechas a las pruebas de las demás partes, o las que se refieran a la objeción de testigos, u ofrecer pruebas sobre hechos supervenientes.

Para el caso en que el demandado se allanará a la demanda, el tribunal deberá citar a las partes a la audiencia de juicio, que tendrá verificativo en un plazo no mayor de diez días, en la que se dictará la sentencia respectiva.

Si el demandado reconviene a la parte actora y el tribunal admite la reconvencción respectiva, deberá emplazar a la parte actora corriéndole traslado con ésta y con las pruebas que ofrezca la actora reconvenccionista, para que dentro del término de quince días siguientes a su emplazamiento conteste lo que a su derecho e interés corresponda y ofrezca pruebas, y en su caso objete las de la contraria. Si la parte actora no diera contestación a la reconvencción, se le tendrá *por contestada negando los hechos aducidos en la reconvencción* y por perdido el derecho para ofrecer pruebas, por lo que tendrá que estar consciente de que la sanción por no dar contestación a la reconvencción no le causa perjuicio alguno a la parte actora, pues se le tienen por no aceptados los hechos aducidos.

De no haber reconvencción, el tribunal correrá traslado a la actora con la copia de la contestación a la demanda y sus anexos para que en un plazo de ocho días objete las pruebas de su contraparte, formule su réplica y en su caso ofrezca pruebas en relación con dichas objeciones y réplica, acompañando copia de traslado para cada parte. En caso de que se ofrezcan pruebas, la actora deberá acompañar también copia de las mismas; en ese mismo escrito el trabajador deberá pronunciarse respecto al ofrecimiento del trabajo si lo hizo valer el demandado.

Posteriormente con el escrito de réplica y sus anexos, el tribunal correrá traslado a la parte demandada, le otorgará un plazo de cinco días para que formule su contrarréplica por escrito y, en su caso, objete las pruebas que se hayan ofrecido con éste. Al presentar su contrarréplica, el demandado deberá acompañar copia para traslado a la parte actora. En caso de que la parte demandada ofrezca pruebas con relación a su contrarréplica deberá acompañar también copia de las mismas, para que se le corra traslado a la parte actora, y ésta en el término de tres días manifieste lo que a su interés corresponda, en el entendido de que, si la réplica o contrarréplica no se formularon dentro del plazo concedido a cada una de las partes, se les tendrá por perdido el derecho según sea el caso, se continuará con el procedimiento y se fijará fecha para celebrar la audiencia preliminar, la cual tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes.

El objeto de la audiencia preliminar básicamente es:

depurar el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes; establecer los hechos no controvertidos; admitir o desechar las pruebas ofrecidas por las partes, según sea el caso; citar para audiencia de juicio; y en su caso, resolver el recurso de reconsideración contra los actos u omisiones del secretario instructor.²⁷

Para la celebración de esta audiencia preliminar “las partes comparecerán personalmente o por conducto de apoderado ante el tribunal; en caso de hacerlo por su cuenta deberán estar asistidas por licenciado en Derecho o abogado titulado con cédula profesional, o pasante de derecho, a fin de garantizar su debida defensa”.²⁸ Si las partes no comparecen por sí mismas o por conducto de sus apoderados, se tendrán por consentidas las actuaciones judiciales que en cada etapa sucedan y quedarán precluidos los derechos procesales que debieron ejercitarse en cada una de las etapas de la audiencia.

La audiencia preliminar se desahogará con la comparecencia de las partes que se encuentren presentes al inicio, pero las que no hayan comparecido en su apertura podrán hacerlo en el momento en que se presenten, siempre y cuando no se haya emitido el acuerdo de cierre de la audiencia. Aunque alguna de las partes no comparezca o ninguna lo haga se efectuará la audiencia con los elementos que se disponga en autos, en la que se examinarán las cuestiones relativas a la legitimación procesal y se resolverán las excepciones procesales que se hayan hecho valer, con el fin de depurar el procedimiento, resolver sobre la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes y establecer la forma en que deban ser preparadas las pruebas admitidas para su desahogo en la audiencia de juicio o las que se realizarán fuera de las instalaciones del tribunal; se señalará fecha para que tenga verificativo la audiencia de juicio, que deberá efectuarse dentro del lapso de veinte días siguientes a la emisión del acuerdo respectivo, de igual forma se señalarán las fechas necesarias para

²⁷ Ley Federal del Trabajo, México, Título Catorce, Capítulo XVII, artículo 873-E.

²⁸ Ley Federal del Trabajo, México, Título Catorce, Capítulo XVII, artículo 873-F.

el desahogo de las pruebas admitidas que deban desahogarse fuera de las instalaciones del tribunal.

Es importante hacer hincapié en que la audiencia de juicio no se diferirá por falta de preparación, con excepción de caso fortuito o fuerza mayor, por lo que incluso quedará la citación de los testigos a cargo de su oferente, salvo que por causa justificada deba practicarse mediante notificación personal, la que se efectuará con al menos tres días de anticipación a la audiencia, sin contar el día en que reciban la citación, ni el de la audiencia. Asimismo, a solicitud del oferente, el tribunal podrá expedir oficios o citaciones a fin de que éste los entregue por su cuenta y bajo su responsabilidad, con el objeto de que se preparen debidamente las pruebas y puedan desahogarse en la audiencia de juicio.

En el caso de que las partes estén de acuerdo con los hechos y la controversia quede reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción y se turnarán los autos a resolución.

La segunda audiencia, denominada Audiencia de Juicio, se desahogará con la comparecencia de las partes que estén presentes en su apertura. Si alguna de las partes no compareció al inicio, podrá intervenir en el momento en que se presente, siempre que el Juez no la haya dado por concluida. Es importante mencionar que si las partes no comparecen de cualquier forma se efectuará la audiencia con los elementos que se disponga en autos y se harán efectivos los apercibimientos realizados previamente a las partes.

En la audiencia de juicio, el Juez contará con las más amplias facultades para conducir el procedimiento; dará cuenta de la presencia de las partes que comparezcan a la audiencia, así como de los testigos y peritos que intervengan; verificará la disponibilidad de los documentos a exhibirse y moderará el desarrollo de las manifestaciones de quienes participen en la audiencia; en su caso, analizará y calificará las pruebas que presenten las partes como supervenientes para su admisión o desechamiento según corresponda, y conducirá el desahogo de las pruebas admitidas que se

encuentren debidamente preparadas, procurando que se desahoguen primero las ofrecidas por la parte actora y posteriormente las del demandado. Si alguna prueba de las admitidas no se puede desahogar por no estar debidamente preparada por una de las partes, se declarará la deserción de la misma, salvo causa justificada, en cuyo caso el Juez señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes. Para ello, deberá tomar las medidas conducentes y podrá hacer uso de las medidas de apremio que estime necesarias para lograr el desahogo de las pruebas admitidas y evitar la dilación del juicio.

Si alguna persona de las comparecientes que acuda a desahogar alguna prueba no cuenta con un documento oficial para identificarse, se le concederá un término de tres días para ello, apercibiéndola que en caso contrario se dejará sin efectos la declaración correspondiente.

Una vez desahogadas las pruebas, el secretario del tribunal hará la certificación respectiva. En caso de que las partes señalen que queda alguna prueba pendiente de desahogar, el Juez resolverá de plano y, de advertir alguna omisión al respecto, ordenará su desahogo; de lo contrario les dará el uso de la voz a las partes, para que formulen de manera concisa y breve sus alegatos y declare cerrada la etapa de juicio, a fin de emitir la sentencia en la misma audiencia o por el cúmulo de hechos controvertidos o las pruebas rendidas dentro de los cinco días siguientes al de la celebración de la audiencia de juicio.

Realizados que sean los alegatos de las partes, el Tribunal declarará cerrada la etapa de juicio y emitirá la sentencia en la misma audiencia, con lo que se pondrá fin al procedimiento. El texto de la resolución deberá ponerse a disposición de las partes en la misma audiencia. Solamente [...] que así se justifique por el cúmulo de hechos controvertidos o bien de las pruebas rendidas, el Tribunal emitirá sentencia dentro de los cinco días siguientes al de la celebración de la audiencia de juicio.²⁹

²⁹ Ley Federal del Trabajo, México, Título Catorce, Capítulo XVII, artículo 873-J.

Como se desprende de la exposición que se ha hecho del procedimiento ordinario, puede observarse que se trata de evitar dilaciones en todo momento y en las audiencias preliminar y de juicio siempre estará el Juez presente para estar en contacto directo con las partes, y poder dictar su resolución correspondiente apegada a la realidad que él pudo tener a la vista.

II. Procedimientos especiales

Los Procedimientos Especiales en términos generales tienen el mismo proceso que los Procedimientos Ordinarios, aunque los términos son más cortos, por ejemplo, el plazo que se le da al demandado para contestar la demanda, ofrecer pruebas y objetar las del contrario se reduce de quince días del procedimiento ordinario a diez días; en cambio, por lo que hace a los términos para las partes para formular la réplica y contrarréplica, respectivamente, se reduce a tres días, y el tribunal dentro de los siguientes quince días dictará el auto de depuración que son aspectos del objeto de la audiencia preliminar, en el entendido de que esta actuación es fuera de audiencia y no podrá delegarse en el secretario instructor, por lo que será posible emplear el sistema de videoconferencias para formular prevenciones y aclaraciones para emitir el auto de depuración.

Cabe señalar que, si el asunto es complejo, el tribunal citará a la audiencia preliminar dentro de los diez días siguientes a que concluyan los plazos para la réplica y contrarréplica, por lo que se desahogará la audiencia preliminar de la misma forma que señalamos en el procedimiento ordinario. “En los Procedimientos Especiales se privilegiará la substanciación en línea, salvo la imposibilidad material para ello y sin detrimento de los derechos de los trabajadores, asegurados y sus beneficiarios”.³⁰

Si “la controversia se reduce a puntos de derecho, o bien cuando la única prueba que resulte admitida sea la documental, y ésta ya se hubiera exhibido sin ser objetada, el tribunal otorgará a las partes un plazo de cinco días para

³⁰ Ley Federal del Trabajo, México, Título Catorce, Capítulo XVIII, artículo 893.

formular alegatos por escrito, y vencido éste dictará sentencia, sin previa celebración de la audiencia de juicio”.³¹ Para el caso que se requiera llevar a cabo la audiencia de juicio, tendrá la misma suerte que la señalada en el procedimiento ordinario antes descrito.

En el específico caso de la Designación de Beneficiarios, con la presentación de la demanda el tribunal iniciará las investigaciones correspondientes, por lo que solicitará al patrón que le proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y las instituciones oficiales; podrá además ordenar la práctica de cualquier diligencia, o emplear los medios de comunicación que estime pertinentes, para convocar a todas las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido a ejercer sus derechos ante el tribunal. Si hay controversia, el tribunal citará a la audiencia preliminar; de lo contrario, dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido.

Finalmente, para no extendernos más en el presente trabajo, sólo resta hacer la aclaración que por lo que hace al Procedimiento Especial Colectivo, los Conflictos Individuales de Seguridad Social, los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica y el Procedimiento de Huelga, también serán tramitados y resueltos por los nuevos tribunales laborales.

F. Conclusiones

Primera. Actualmente los procedimientos laborales se llevan a cabo ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, o ante los centros de conciliación locales o ante los tribunales laborales, tanto locales como federal, aunque la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las juntas locales siguen atendiendo y resolviendo los casos antiguos por encontrarnos en una etapa de transición.

³¹ Ley Federal del Trabajo, México, Título Catorce, Capítulo XVIII, artículo 894.

Segunda. Las nuevas autoridades laborales tienen que realizar funciones jurisdiccionales específicas con el ánimo de resolver los conflictos suscitados entre la clase trabajadora y la empleadora de una forma rápida, sin dilaciones, efectiva, segura y eficaz.

Tercera. Con la creación de las nuevas autoridades laborales y los nuevos procesos se espera dar cumplimiento a los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad, que se han buscado por tantos años. Aunque si bien es cierto algunos podemos decir que actualmente no se cumplen en su totalidad tales principios en la función jurisdiccional, también es cierto que vamos por el camino correcto. Nos encontramos en una etapa de transición para poder conseguir las metas deseadas.

Cuarta. El legislador le apostó definitivamente a la conciliación, con el ánimo de disminuir el número de conflictos laborales que atendían las autoridades laborales anteriores, para lo cual está la instancia prejudicial, por lo que para llegar a tener acceso a la justicia en tribunales laborales se debe agotar este proceso a criterio de los centros de conciliación, federal y locales, dado que hasta que el solicitante no consiga de dichas autoridades administrativas una constancia de no conciliación en la cual se hace constar que agotó la primera instancia del nuevo procedimiento laboral no puede iniciar el procedimiento judicial, salvo que se encuentre dentro de las excepciones expresamente señaladas en la ley.

Quinta. Para poder dar cumplimiento a las normas establecidas, se requiere de conciliadores y jueces que estén totalmente comprometidos con su labor jurisdiccional y que cumplan en su totalidad con los principios que rigen la carrera judicial consistentes en independencia, imparcialidad, objetividad y profesionalismo.

Sexta. Finalmente, debemos tener en consideración que hoy en día ya contamos con las normas, disposiciones y autoridades, tanto administrativas como judiciales, en materia federal y local, para lograr un nuevo procedimiento en

los conflictos laborales en nuestro país. La semilla ya está sembrada. Ahora falta que quienes imparten justicia, quienes la solicitan y los abogados involucrados, la aprovechemos en sentido positivo y la cosechemos correctamente para tener grandes frutos en corto plazo. Definitivamente podrá irse mejorando, pero para ello hay que trabajar constantemente con profesionalismo, honestidad, eficacia y eficiencia.

G. Bibliografía

Libros

Alcalde Justiniani, Arturo, Villarreal Reyes, Alma Ruby y Narcia Tovar, Eugenio, *Ley Federal del Trabajo. Reforma 2019 comentada*, México, Porrúa, 2019.

Fuentes Muñoz, Manuel, Díaz Mirón Álvarez, Luis Manuel, Alcalde Justiniani, Arturo *et al.*, *Reforma al artículo 123 constitucional*, México, Tirant Lo Blanch, 2017.

Ordenamientos legales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, última reforma publicada 24 de enero de 2024. Disponible en: «https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf».

Ley Federal del Trabajo, México. Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>».

Publicaciones electrónicas

DECRETO por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Disponible en: «https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017#gsc.tab=0».

DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica del Poder Judicial

de la Federación, Ley de la Defensoría Pública, Ley del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva. Disponible en: «https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0».

Recomendación 92 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios. Disponible en: «https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092».

Resoluciones adoptadas por la Cuarta Conferencia de los Estados de América Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Montevideo en abril-mayo de 1949. Disponible en: «https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1949/49B09_72_span.pdf».

Tesis y sentencias del Poder Judicial de la Federación

Tesis: 2a./J. 74/2022 (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, Libro 21, enero de 2023, Tomo III, página 2564, registro digital: 2025867.



Inteligencia jurídica en expansión

Trabajamos para
mejorar el día a día
del **operador jurídico**

Adéntrese en el universo
de **soluciones jurídicas**

 +52 1 55 65502317

 atencion.tolmex@tirantonline.com.mx

prime.tirant.com/mx/

