

Memoria Documental

Reforma en Materia de Justicia Laboral

2025

CONTENIDO

1. Presentación

2. Fundamento legal y objetivo de la memoria

- 2.1 Fundamento legal
- 2.2 Objetivo de la memoria

3. Antecedentes de la reforma en materia de justicia laboral

4. Marco normativo

5. Alineación de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral con el PDI 2023-2026

6. Síntesis ejecutiva de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral

7. Acciones realizadas

- 7.1 Armonización normativa
- 7.2 Creación de Juzgados de Distrito Especializados
 - 7.2.1 Primera Etapa Creación de TLFAI
 - Definición de sedes
 - Definición de plantillas de personal
 - Definición del número de salas de juicios orales
 - 7.2.2 Segunda Etapa Creación de TLFAI
 - Definición de sedes
 - Definición de plantillas de personal
 - Definición del número de salas
 - 7.2.3 Tercera Etapa Creación de TLFAI
 - Definición de sedes
 - Definición de plantillas de personal
 - Definición del número de salas
- 7.3 Peritos

- 7.4 Tecnológicas de la Información y Comunicaciones

- 7.4.1 Sistema Integral de Gestión de Expedientes (SIGE)
 - 7.4.2 Sistema de Monitoreo de Notificaciones (SIMN)
 - 7.4.3 Calculadora de prestaciones
- 7.5 Formación y Selección de Operadores
 - 7.5.1 Concursos de oposición
 - 7.5.2 Capacitación
 - 7.5.3 Proyectos relevantes
- 7.6 Elementos Presupuestales
- 7.7 Defensa Adecuada
- 7.8 Relación Interinstitucional
- 7.9 Infraestructura y Equipamiento

8. Seguimiento y control de la reforma en materia de justicia laboral

- 8.1 Homologación e individualización de TLF
- 8.2 Fortalecimiento de TLF
- 8.3 Cambios de Domicilio

9. Situación actual de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral

10. La implementación a la mirada de las personas operadoras de justicia

Epílogo

1. Presentación

Esta memoria documental tiene como objetivo exponer, entre otros aspectos, la planeación, las principales acciones ejecutadas, las metodologías adoptadas y los resultados obtenidos en el marco de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral en el Poder Judicial de la Federación. Este proceso se desarrolla conforme a las reformas constitucional y legal publicadas en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 24 de febrero de 2017 y el 1º de mayo de 2019 respectivamente.

Con este propósito, se presentarán de forma concisa el marco legal, los antecedentes y las causas que dieron origen al nuevo sistema de justicia laboral en México. En este contexto, se hará referencia al Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (CCIRSJL), órgano encargado de coordinar y dirigir la política de implementación de dicha reforma.

Asimismo, se detallará la alineación de esta implementación con el Plan de Desarrollo Institucional 2023-2026 impulsado por la Ministra Presidenta Norma Lucía Piña Hernández, así como una síntesis ejecutiva del “proyecto de implementación”.

En este marco, se describen las acciones desarrolladas conforme a los Ejes Rectores definidos en el “Plan Integral de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral”, aprobado por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal. Se analizará también su evolución y articulación con los Programas Anuales de Trabajo de la UIRMJL, los cuales han guiado la programación de las acciones necesarias para su ejecución. De igual forma, se incluyen las medidas de control y seguimiento, las cuales reflejan el estado actual del proceso y fueron formalizadas mediante Puntos de Acuerdo sometidos a la aprobación de las instancias correspondientes.

Así, se presentan de manera general los resultados alcanzados y, el informe final que da cuenta del proceso de transición hacia la consolidación del nuevo sistema de justicia laboral en México.

Finalmente, las acciones emprendidas han estado orientadas al cumplimiento de las obligaciones constitucionales y legales del Poder Judicial de la Federación en el marco de la reforma, asimismo, han respondido a la imperiosa necesidad de transformar la impartición de justicia laboral, atendiendo así una deuda histórica con la clase trabajadora del país.

Es así que, en todas las etapas de implementación han prevalecido los principios nacionales e internacionales en materia de protección laboral, con el firme propósito de lograr una justicia laboral más accesible, eficiente y efectiva para todas y todos los trabajadores en México.

Desglose de la Reforma de Justicia Laboral



Imagen de creación propia, 2025, fases de la reforma de justicia laboral.

2. Fundamento legal y Objetivo de la Memoria

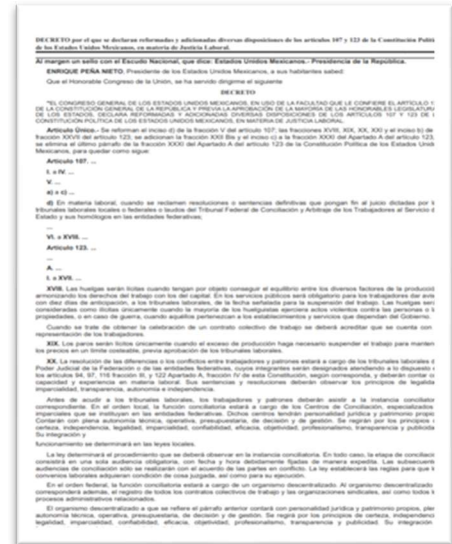
2.1 Fundamento legal

La reforma en materia de justicia laboral encuentra su fundamento legal en el Decreto emitido por el Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el DOF el 24 de febrero de 2017¹. A través de este decreto, se reformaron y adicionaron diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, estableciendo así las bases para un nuevo sistema de justicia laboral en el país.

Derivado de esta reforma constitucional en mención, y de los cambios subsecuentes a la legislación secundaria en 2019²; el derecho del trabajo, así como las relaciones entre personas trabajadoras, empleadoras y sindicatos, adquirieron una nueva dimensión. Esta transformación ha tenido un impacto profundo en los ámbitos político, jurídico, económico y social de México.

Derivado del proceso de cambio, tres aspectos se consolidaron como los pilares fundamentales de la reforma:

- i) El establecimiento del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y centros de conciliación locales, encargados de la conciliación previa al juicio laboral, así como del registro de sindicatos y contratos colectivos, promoviendo transparencia y legalidad en las relaciones laborales.
- ii) La creación de tribunales laborales dentro del Poder Judicial, en sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el objetivo de garantizar una justicia más imparcial, profesional y expedita.
- iii) El fortalecimiento de la libertad y democracia sindical, mediante procedimientos más transparentes para la elección de dirigentes, la negociación colectiva y la consulta a los trabajadores, lo cual asegura una representación auténtica y legítima de sus intereses.



¹ Decreto por el que se declaran reformados 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 para su consulta en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017#gsc.tab=0. Consultado el 28 de abril de 2025

² Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Disponible para su consulta en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0. Consultado el 28 de abril de 2025.

Los rubros en cita llevaban implícito un considerable número de obligaciones y acciones que emprender por parte de los tres órdenes de gobierno, dado que constituían las bases para alcanzar la tan anhelada justicia social que desde 1917 se había intentado materializar, pero que cuya simulación opacó por varias generaciones.

Como consecuencia de la transformación del sistema de justicia laboral a nivel federal y ante el reto institucional que representaba esta reforma, el Consejo de la Judicatura Federal estimó esencial contar con un área administrativa encargada de coordinar y encauzar los esfuerzos institucionales en materia de implementación.

En este contexto, el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, en sesión celebrada el 7 de marzo de 2018, aprobó la creación de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral —UIRMJL—, como el área técnica-administrativa encargada de planear, coordinar y dar seguimiento al proceso de implementación, así como emitir opiniones técnicas relacionadas con la reforma.

Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 100 de la CPEUM³ y el artículo 81, fracción II de la entonces LOPJF; el 11 de mayo de 2018 se publicó en el DOF la reforma al “Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo, en relación con la creación de la Unidad de Implementación de la Reforma en materia de Justicia Laboral”⁴.

2.2 Objetivo de la memoria

Presentar de manera sistemática la planeación estratégica, las acciones ejecutadas y el seguimiento adoptado por el Consejo de la Judicatura Federal, con el propósito de implementar la reforma en materia de justicia laboral dentro del Poder Judicial de la Federación. Asimismo, esta memoria tiene como finalidad ser un documento integral que concentre y dé cuenta de los esfuerzos institucionales realizados para dar cumplimiento al mandato constitucional que establece la transformación del sistema de justicia laboral a nivel federal.

³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible para su consulta en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>. Consultado el 30 de abril de 2025

⁴ ACUERDO General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo, en relación con la creación de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral. Disponible para su consulta en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5522403&fecha=11/05/2018#gsc.tab=0. Recuperado el 28 de marzo de 2023.

3. Antecedentes de la reforma en materia de justicia laboral

Las reformas constitucional y legal en materia de justicia laboral tuvieron como finalidad consolidar y transversalizar el nuevo enfoque de Derechos Humanos en la materia, así como establecer un nuevo modelo de justicia laboral que garantice la igualdad procesal entre las partes y genere confianza ciudadana mediante un diseño institucional moderno y efectivo. Este nuevo modelo, se diseñó centrado en la oralidad, gratuidad y conciliación, buscando ofrecer mayor certeza jurídica y fortalecer el acceso a la justicia laboral en México.

Entre algunos de los principales cambios se destaca lo siguiente:

Concepto	Antes de la Reforma	Después de la Reforma
Autoridad	Juntas locales y federales de Conciliación y Arbitraje.	Tribunales Laborales Federales o locales del Poder Judicial
Integración	Tripartita: - Un representante del gobierno. - Un representante de los trabajadores. - Un representante de los patrones.	Jueza o Juez especializado en materia del Trabajo.
Etapas procesales	Consta de dos audiencias: - Conciliación, demanda y excepciones. - Ofrecimiento y admisión de pruebas.	Etapa de conciliación prejudicial obligatoria ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o centros locales de conciliación. Etapa procesal con tres etapas: una etapa escrita que contempla el escrito inicial demanda, contestación de demanda, réplica y contrarréplica; una audiencia preliminar o un auto de depuración para sanear el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes; y una audiencia de juicio.
Duración promedio por juicio	4 años.	8 meses.
Principios rectores	Público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, bajo los principios de economía, concentración y sencillez del proceso.	Inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad , concentración, economía, sencillez procesal, público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio . Los jueces deben atender al principio de realidad sobre elementos formales.
Prueba pericial	En el desahogo de la prueba pericial, cada parte presenta personalmente a su perito y en caso de existir discrepancia en sus dictámenes, la Junta designa un perito tercero.	Al admitir la prueba pericial el Tribunal designará al perito que estime necesario. Para ello, el Consejo de la Judicatura Federal integró un cuerpo de peritos médicos oficiales especializados. Prevé la posibilidad de desahogar la prueba pericial a través de medios electrónicos o tecnológicos.
Democracia sindical	Registro sindical ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y Junta de Conciliación y Arbitraje.	Registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Se prohíbe el carácter indefinido de las directivas sindicales y la regulación del sistema de verificación para los procedimientos de elección correspondientes.

Adaptado de <https://apps.cjf.gob.mx/NuevoPJF/?vw=JL/marcoNormativoJusticiaLaboral> consultado el 1 de mayo 2025.

La transformación del sistema de justicia laboral representa un cambio estructural orientado a garantizar el derecho al acceso a la justicia de manera efectiva. Para ello, se introdujo un modelo procesal de carácter público, gratuito, predominantemente oral y con énfasis en la conciliación como mecanismo inicial y obligatorio de solución de controversias. Los cambios más relevantes se presentan en la siguiente imagen:



Imagen de creación propia, 2025, cambios relevantes en la reforma laboral.

De esta manera la reforma constitucional fue diseñada para reconfigurar el ámbito jurisdiccional laboral sobre la base de un conjunto de mecanismos y principios que permitieran eliminar inercias, vicios y prácticas indeseables que provocaban que la impartición de justicia en la materia fuera relativamente lenta; y, en tal medida, estableció la directriz de impulsar la celeridad en la substanciación y resolución de los procedimientos, esto es, de facilitar el acceso a una justicia gratuita y completa pero también fundamentalmente expedita.

Mejorando la Eficiencia de la Justicia Laboral



Imagen de creación propia, 2025, mejoras a la eficiencia de la justicia laboral.

Asimismo, surgió para garantizar la igualdad de ciudadanas, ciudadanos y demás personas ubicadas dentro del país con el fin de consolidar la democracia; y, por ende, dado el ámbito reformado, impuso la directriz de aplicar políticas judiciales para aumentar esa igualdad precisamente por lo que hacía a las partes en los procedimientos jurisdiccionales del trabajo, es decir, para eliminar los factores contextuales que distorsionaran sus posibilidades de participar en un procedimiento adecuado y obtener una resolución justa.

Fortalecimiento de la Igualdad y Democracia a través de la Reforma Judicial

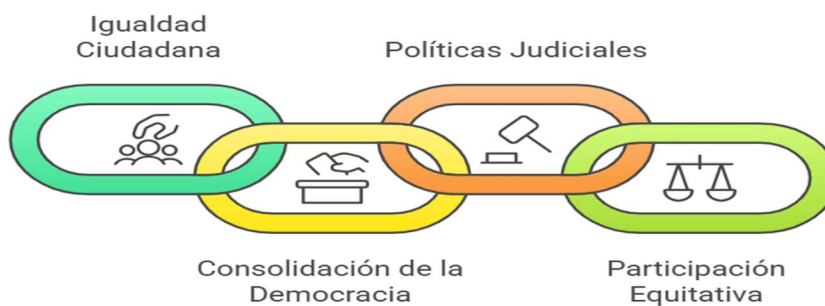


Imagen de creación propia, 2025, fortalecimiento de la igualdad y democracia.

Conforme al artículo 123, Apartado A, fracción XX, de la CPEUM reformado, la resolución de las diferencias entre personas trabajadoras y patrones estaría a cargo de los tribunales en materia laboral del PJF o de las entidades federativas, según corresponda. Asimismo, en el Artículo Segundo Transitorio del referido decreto, se ordenó al Congreso de la Unión y a las legislaturas de las entidades federativas, realizar las adecuaciones legislativas dentro del año siguiente a la entrada en vigor de éste.

Posteriormente, vía Decreto publicado el 1° de mayo de 2019 en el DOF, dicho congreso reformó, adicionó y derogó disposiciones de la LFT y de la LOPJF, entre otros ordenamientos legales vinculados con el derecho del trabajo, para articular las directrices constitucionales generadas, insistir en la necesidad de resolver los conflictos jurisdiccionales laborales dentro de plazos más cortos y modernizar la impartición de justicia en la materia.

Dentro de las novedades de las reformas y adiciones al apartado procesal de la LFT, se encuentra la instauración de una etapa de conciliación prejudicial obligatoria, salvo las excepciones establecidas en ley, ante los centros de conciliación; lo que se traduce en que, previamente a acudir a los tribunales laborales, las partes, por regla general, deberán agotar la etapa de conciliación en sede administrativa.

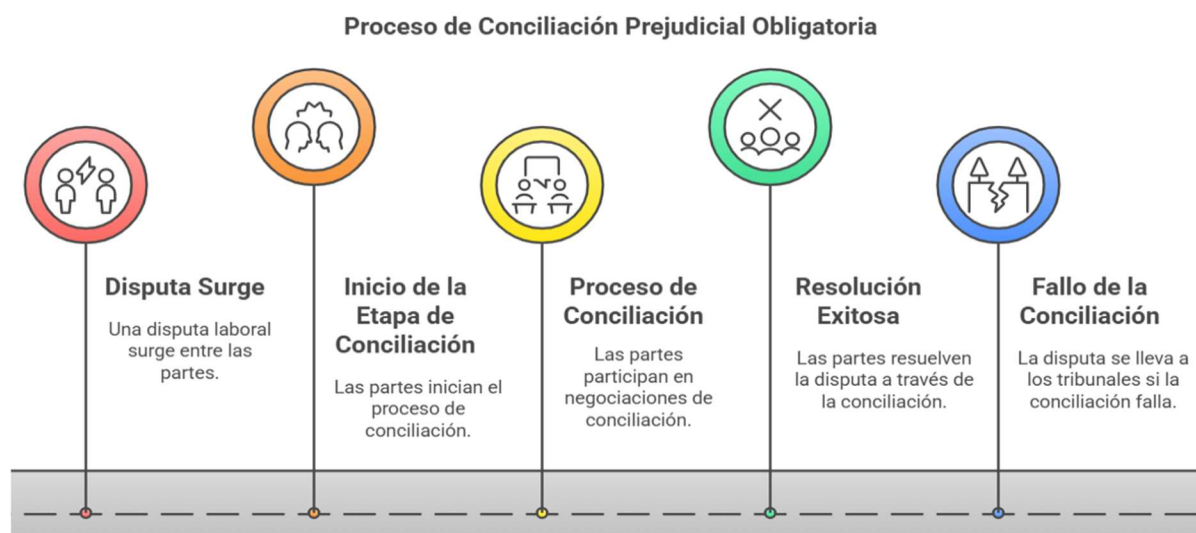


Imagen de creación propia, 2025, proceso de conciliación prejudicial obligatoria.

De forma paralela, se destaca el establecimiento de nuevos procedimientos jurisdiccionales orales ante autoridades, los cuales resultan más expeditos y se rigen por los principios de oralidad, intermediación, inmediatez, continuidad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal.

Las reformas constitucional y legal en la materia introdujeron en el ordenamiento jurídico mexicano obligaciones intrínsecas a la instrumentalización del nuevo paradigma del trabajo; imperativos que, en la parte que interesa al PJF, exigen gestionar los problemas estructurales que padecía el sistema anterior y apuntalar un desarrollo progresivo, estable y novedoso de la justicia laboral mediante la articulación de un sistema más autónomo y eficaz que maximice Derechos Humanos.

En ese tenor, la reforma al sistema de justicia laboral conlleva una serie de obligaciones hacia las autoridades federales y locales, de cuyo cumplimiento depende la instauración y el éxito del nuevo modelo. Es así, que respecto del PJF, la reforma en comento trae aparejado un cúmulo de encomiendas que se traducen, principalmente, en la instauración de nuevos TLF, con personal, equipamiento, instalaciones y plataformas tecnológicas que, en su conjunto, contribuyan al mejoramiento de la impartición de justicia laboral en México.

4. Marco normativo

Como fue mencionado anteriormente, el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, en sesión de 7 de marzo de 2018, aprobó la creación de la UIRMJL, y adicionalmente, el 11 de mayo de 2018 se publicó en el DOF la reforma al Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, por el que se expide el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo; y reforma y deroga diversas disposiciones de otros acuerdos generales.

Mediante esta reforma y de conformidad con los artículos 98 bis y 98 ter del Acuerdo General referido, se determinó que la UIRMJL es la **unidad administrativa** adscrita a la Secretaría General de la Presidencia **encargada de coordinar las acciones necesarias para la planeación y prospectiva, capacitación, difusión, estudios y proyectos normativos, reorganización institucional y digital, programación, asignación, ejecución y comprobación del presupuesto, y seguimientos necesarios para la implementación de la reforma en materia de justicia laboral.**

Responsabilidades de la UIRMJL



Imagen de creación propia, 2025, responsabilidades de la UIRMJL.

Conforme a los artículos referidos, la UIRMJL tiene las atribuciones siguientes:

ATRIBUCIONES DE LA UIRMJL
Proporcionar el apoyo y asistencia técnica que requiera el Pleno y los Consejeros en particular, con motivo de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral en el Poder Judicial de la Federación
Elaborar y ejecutar, en coordinación con las áreas administrativas competentes, los estudios, análisis y propuestas de diseño, planeación y ejecución de los planes, programas y acciones necesarios para la implementación de la reforma en materia de justicia laboral
Elaborar y emitir opiniones técnicas de asuntos en materia de justicia laboral en el Poder Judicial de la Federación
Dar seguimiento a los planes, programas y acciones necesarias para la implementación de la reforma en materia de justicia laboral
Solicitar a las áreas administrativas del Consejo la información institucional que requiera con motivo de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral
Proponer al Instituto de la Judicatura las necesidades de capacitación para la implementación de la reforma en materia de justicia laboral en el Poder Judicial de la Federación
Coordinar las acciones necesarias con diversas instituciones públicas para la implementación de la reforma en materia de justicia laboral en el Poder Judicial de la Federación
Emitir opiniones consultivas al Congreso de la Unión o a sus Cámaras, en los temas relativos a la conformación de las normas procesales de competencia para el Poder Judicial de la Federación, en materia de justicia laboral
Fungir como enlace y representante ante las instituciones públicas para la implementación de la reforma en materia de justicia laboral
Someter a la consideración del Pleno y, en su caso, de la Comisión competente los proyectos de acuerdos generales, manuales, procedimientos relacionados con las atribuciones de dicha unidad administrativa y demás instrumentos normativos
Rendir los informes que sean requeridos a la Unidad, por los órganos competentes del Consejo
Las demás que establezcan el Pleno y las Comisiones

Asimismo, existe un marco normativo que enmarca el actuar institucional:

Legislación federal	Acuerdos del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal	Diversas disposiciones
• Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el DOF el 5 de febrero de 1917. • Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. Publicada en el DOF el 20 de diciembre de 2024. • Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional. Publicada en el DOF el 28 de diciembre de 1963. • Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Publicada en DOF de la Federación el 9 de mayo de 2016. • Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Publicada en el DOF el 4 de mayo de 2015. • Ley General de Responsabilidades Administrativas. Publicada en el DOF el 18 de julio de 2016. • Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. Publicada en el DOF el 30 de marzo del 2006. • Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación. Publicada en el DOF el 2 de enero 2025. ➤ Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Publicado en el DOF el 31 de marzo de 2007	• Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, por el que se expide el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo. Publicado en el DOF el 22 de noviembre de 2013. • Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa del propio Consejo. Publicado en el DOF el 2 de enero de 2015. • Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo, en relación con la creación de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral. Publicado en el DOF el 11 de mayo de 2018. • Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece las disposiciones en materia de protección de datos personales. Publicado en el DOF el 10 de octubre de 2018. • Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas, situación patrimonial, control y rendición de cuentas. Publicado en el DOF el 7 de diciembre de 2018. • Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece las disposiciones en materia de transparencia y acceso a la información pública en el Consejo. Publicado en el DOF el 6 de septiembre de 2019.	• Código de Ética del Poder Judicial de la Federación, Publicado en el DOF el 3 de diciembre de 2004. • Manual de Organización General del Consejo de la Judicatura Federal. • Manual General de Puestos del Consejo de la Judicatura Federal. • Disposiciones en materia de austeridad y disciplina presupuestaria del del Consejo de la Judicatura Federal. • Plan Integral de Implementación de la Reforma en materia de Justicia Laboral. • Políticas de diseño para la asignación, utilización y aprovechamiento de espacios físicos y de mobiliario para la instalación de tribunales laborales. • Políticas y Lineamientos para el Ejercicio del Presupuesto de Egresos del Consejo de la Judicatura Federal. • Lineamientos para la Integración del Anteproyecto de Presupuesto de Egresos del Consejo de la Judicatura Federal. • Lineamientos para la Solicitud y Comprobación de Gastos a Reserva de Comprobar. • Lineamientos para el Manejo de Fondos Fijos. • Catálogo General de Puestos del Consejo de la Judicatura Federal.

5. Alineación de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral con el PDI 2023-2026

Es importante destacar que, la reforma en materia de justicia laboral fue promulgada en 2019, mientras que su implementación quedó a cargo de la UIRMJL y se ve materializada a través de los elementos establecidos en el Programa Anual de Trabajo de la propia Unidad. Desde 2023, este programa ha estado alineado con las directrices del Plan de Desarrollo Institucional emitido por la Presidencia del Consejo de la Judicatura Federal, como se puede observar en el siguiente esquema:

Misión UIRMJL:

Somos la Unidad Administrativa del Consejo de la Judicatura Federal responsable de la difusión, ejecución y monitoreo de la implementación de la reforma al sistema de justicia laboral, así como del seguimiento al desempeño de los Tribunales y las personas titulares, a través de la coordinación de acciones con las áreas administrativas internas y diversas instituciones públicas para consolidar la impartición de justicia laboral federal.

Visión UIRMJL:

Ser la Unidad Administrativa del Consejo de la Judicatura Federal que brinde a los Tribunales Laborales Federales las herramientas de vanguardia necesarias, a través de la gestión de tecnologías digitales, infraestructura, equipamiento, capacitación y seguimiento al desempeño de sus operadores, que contribuyan al buen cauce del sistema de justicia laboral a nivel federal.

Líneas Generales del Plan de Desarrollo Institucional y que se encuentran reflejadas en el PAT de la UIRMJL

2.Fortalecimiento de la Función Jurisdiccional

3.Transparencia

5.Mejora de los Servicios Proporcionados por el CJF

7.Comunicación Social Incluyente

Sublíneas Generales del Plan de Desarrollo Institucional y que se encuentran reflejadas en el PAT de la UIRMJL

2.2 Capacitación continua para la protección y garantía de los derechos humanos

3.1. Transparencia judicial y acceso a la información

5.6. Entorno de atención a las necesidades de los órganos jurisdiccionales
5.7. Planeación estratégica

7.2 Construcción y promoción de la cultura jurídica

Procesos Clave definidos por la UIRMJL en su PAT que se encuentran vinculados al Plan de Desarrollo Institucional

Generación de propuestas de capacitación para el nuevo sistema de justicia

Gestión y actualización de la información en materia de justicia laboral

Gestión para mejorar la infraestructura y equipamiento de los Tribunales Laborales Federales existentes
Gestión de la adecuación normativa en materia de justicia laboral
Seguimiento al desempeño de los Tribunales Laborales Federales mediante indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan establecer líneas de acción

Gestión de la relación interinstitucional en materia de justicia laboral

6.Síntesis ejecutiva de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral

En términos del artículo Décimo Séptimo Transitorio del Decreto de reforma a la LFT, publicado en el DOF el 1º de mayo de 2019, el CCIRSJL es la instancia nacional de consulta y planeación que fija la política y coordinación entre autoridades federales y locales, necesarias para implementar el nuevo modelo de justicia laboral, con pleno respeto a los distintos poderes y órdenes de gobierno.

El CCIRSJL tiene la atribución de emitir acuerdos, lineamientos y normas necesarios para establecer una estrategia nacional de implementación, los cuales son obligatorios y, por tanto, vinculatorios para sus integrantes. El Consejo se integra por los siguientes miembros:

Miembros del CCIRSJL	
Poder Ejecutivo Federal	• Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social • Titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público
Poder Judicial de la Federación	• Un representante que designe el Ministro Presidente
Autoridades locales	• Un representante de la Conferencia Nacional de Gobernadores • Un representante de la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia • Un representante de la Conferencia Nacional de Secretarios de Trabajo

En sesión de 31 de mayo de 2019, el CCIRSJL aprobó la Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral, conforme a la cual la reforma debía instrumentarse de manera coordinada y simultánea en el ámbito federal y local.

Para ello, se estableció que el nuevo modelo entraría en operación de manera escalonada, a través de 3 etapas de implementación: la primera a finales de 2020; la segunda, a finales de 2021; y, la tercera en mayo de 2022.

Conforme a esta estrategia, se acordó que en cada etapa se agruparían, tanto en el ámbito federal y local, a las siguientes entidades federativas:



Imagen de creación propia, 2025, etapas de implementación.

En ese tenor, la implementación del nuevo modelo de justicia laboral hizo necesario observar los lineamientos, políticas y directrices establecidos por el CCIRSJL. Además de que sus determinaciones resultan vinculantes para el PJF en términos del artículo Décimo Séptimo Transitorio del decreto de reformas a la LFT, publicado el 1º de mayo de 2019, ya que constituye el foro en el que se han establecido vínculos institucionales de coordinación, para que todas las autoridades alcancen con éxito la implementación de la reforma laboral en el ámbito de sus competencias.

Aunado a ello, la UIRMJL realiza su encomienda conforme al Plan Integral de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, aprobado por el Pleno del CJF en sesión de 8 de julio de 2020, estableciendo en cada anualidad un Plan Anual de Trabajo de la UIRMJL que, como se mencionó anteriormente, se encuentra alineado al PDI. Cabe señalar que como cada proyecto la planeación es una herramienta que se va transformando de manera constante de acuerdo a tres factores: **1)** las políticas determinadas por la administración en turno; **2)** la situación institucional de acuerdo al entorno político, económico y social que se vive en el país; y **3)** de acuerdo a los resultados alcanzados y a las áreas de oportunidad detectadas; sin embargo, como todo plan se tiene un inicio y en el caso de la instrumentación de la reforma laboral, las acciones a realizar se delinearon de acuerdo con los siguientes ejes rectores:

Ejes rectores de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral	
Eje 1: Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Incluye y conjuga armónicamente elementos tecnológicos novedosos para modernizar el sistema de impartición de justicia laboral
Eje 2: Creación de Juzgados de Distrito Especializados	Conlleva el diseño de los elementos organizacionales que permiten la instalación física de los tribunales laborales federales
Eje 3: Infraestructura y Equipamiento	Bajo los principios de austeridad y eficiencia, ofrece el reto de idear una planta arquitectónica que maximice el uso de espacios y privilegie el uso de mobiliario versátil
Eje 4: Defensa Adecuada	Establece la oportunidad de salvaguardar la debida defensa de las y los trabajadores, para compensar cualquier desventaja procesal que pudiera afectarlos
Eje 5: Formación y Selección de Operadores	Diseño y ejecución de programas de capacitación y selección de servidoras y servidores públicos que demuestren la capacidad y experiencia necesaria para realizar con excelencia las funciones inherentes a la justicia laboral
Eje 6: Relación Interinstitucional	Establecimiento de vínculos robustos con autoridades federales y locales para la instrumentación coordinada y simultánea del nuevo modelo de justicia laboral en los distintos ámbitos de gobierno
Eje 7: Peritos	Creación de una Unidad de Peritos Judiciales que proporcionen de manera gratuita servicios especializados en los conflictos laborales; lo que implica diseñar una plataforma institucional que elimine obstáculos económicos para las y los trabajadores
Eje 8: Armonización Normativa	Referente a concordar la regulación del CJF con lo previsto en las reformas constitucional y legal en materia de justicia laboral; lo que implica la necesidad de revisar la normativa vigente y proponer los ajustes normativos necesarios para observar las exigencias del nuevo modelo
Eje 9: Elementos Presupuestales	Oportunidad de presupuestar, de forma transversal, la erogación de recursos para instrumentar las acciones del nuevo modelo de justicia laboral, garantizando que dicho ejercicio se lleve a cabo conforme a los criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control y rendición de cuentas

Cada uno de los ejes rectores del PIRMJL cuenta con un objetivo estratégico y diversos específicos, así como los responsables de llevarlos a cabo. De esa forma, la UIRMJL trazaba un trayecto definido para la consecución de la reforma laboral en nuestro país.

Eje 1. Tecnologías de la Información

Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Diseñar, desarrollar e instrumentar las aplicaciones tecnológicas para garantizar la veracidad, economía y sencillez del proceso del derecho del trabajo.	1. Implementar un sistema electrónico que permita la conectividad y comunicación directa entre las autoridades en materia laboral. 2. Implementar una plataforma electrónica para realizar notificaciones de actuaciones, acuerdos y resoluciones, así como para consultar el expediente electrónico. 3. Registrar las audiencias por medios electrónicos que garanticen la fidelidad e integridad de la información, conservación y reproducción de su contenido y acceso. 4. Realizar las acciones necesarias para que las diligencias judiciales se desahoguen mediante videoconferencia, en los supuestos previstos en la LFT. 5. Diseñar y desarrollar el sistema de gestión que permita la remisión electrónica de comunicaciones oficiales y garantice una efectiva organización funcional. 6. Diseñar el boletín electrónico y su publicación en el portal de servicios en línea del PJF. 7. Diseñar las herramientas tecnológicas necesarias que permitan dictar sentencia de manera expedita en la audiencia de juicio. 8. Diseñar las plantillas tipo de acuerdo que permitan ser un referente no obligatorio pero orientador para el trabajo diario de la secretaría instructora.	Órganos operativos: UIRMJL DGGJ DGTI DGEJ Órganos decisorios: PCJF Comisión de Administración

Eje 2. Creación de Juzgados de Distrito Especializados

Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Planear e instrumentar la estructura orgánica, organizacional y funcional necesaria para garantizar el acceso a la jurisdicción laboral.	1. Establecer tribunales laborales federales para cumplir con los principios de inmediación, oralidad y celeridad. 2. Diseñar, determinar y establecer la estructura organizacional y funcional que permita la operación eficiente y efectiva de los nuevos tribunales laborales federales.	Órganos operativos: UIRMJL DGAJ DGRH DGIPDI DGEJ Órganos decisorios: PCJF Comisión de Creación de Nuevos Órganos Comisión de Administración

Eje 3. Infraestructura y Equipamiento

Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Diseñar e instrumentar las acciones necesarias para que los tribunales laborales federales cuenten con la infraestructura y equipamiento óptimo para cumplir debidamente su función.	1. Diseñar, determinar e instrumentar acciones para el inicio de funciones de los tribunales laborales federales en las diez entidades federativas que constituyen la primera etapa de implementación de la reforma laboral, contemplando dos sedes en los Estados de México, Guanajuato y Campeche. 2. Diseñar, determinar e instrumentar acciones para el inicio de funciones de los tribunales laborales federales en las once entidades federativas que constituyen la segunda etapa de implementación de la reforma laboral. 3. Diseñar, determinar e instrumentar acciones para el inicio de funciones de los tribunales laborales federales en las once entidades federativas que constituyen la tercera etapa de implementación de la reforma laboral.	Órganos operativos: SEA DGAJ CSPJF UIRMJL IFDP Órganos decisorios: PCJF Comisión de Creación de Nuevos Órganos Comité de administración inmobiliaria Junta Directiva del IFDP

Eje 4. Defensa Adecuada

Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Garantizar la efectiva defensa de las y los trabajadores y/o sus beneficiarios en los procedimientos laborales.	1. Instrumentar las acciones necesarias en materia de recursos humanos, infraestructura y equipamiento para garantizar la representación efectiva en los procesos del derecho del trabajo. 2. Adecuar la normativa del IFDP con la legislación laboral para garantizar la defensa adecuada. 3. Formar a/ las y los servidores públicos del IFDP y a quienes deseen pertenecer a éste: dotarlos de los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para garantizar la adecuada defensa en los procedimientos en materia del trabajo.	Órganos operativos: IFDP EFFJ UIRMJL SEA Órganos decisorios: PCJF Comisión de Administración Junta directiva del IFDP

Eje 5. Formación y Selección de Operadores

Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Capacitar a las y los operadores jurídicos del nuevo sistema de justicia laboral en las competencias, habilidades y destrezas necesarias para el ejercicio de sus funciones.	1. Capacitar, de forma universal y a través de la vinculación con instituciones educativas e instancias públicas y privadas, a las personas que deseen inscribirse en el proceso de formación. 2. Garantizar que las personas que accedan a las categorías de carrera judicial y a las plazas administrativas de los tribunales laborales cumplan con las competencias necesarias.	Órganos operativos: SECJ UIRMJL EFFJ DGRH Órganos decisorios: PCJ Comisión de Administración Comisión de Carrera Judicial

Eje 6. Relación Interinstitucional

Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Celebrar convenios de colaboración para la implementación del sistema de justicia laboral.	1. Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenios de colaboración para implementar un sistema que permita la conectividad y comunicación directa entre las autoridades en materia laboral y los TLF. 2. Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenio de colaboración para la investigación de cuentas bancarias, así como para el embargo y ejecución de cuentas. 3. Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenios de colaboración con INEGI, SAT, SE, INE, ISSSTE y demás instituciones públicas para facilitar la localización del domicilio de las partes. 4. Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenios de colaboración para acceder a las bases de datos de la plataforma en materia de seguridad social con el IMSS e INFONAVIT.	Órganos operativos: UIRMJL DGGJ DGAJ DGTI Órganos decisorios: PCJF

Eje 7. Peritos

Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Garantizar que los juzgadores cuenten con el auxilio de los servicios periciales necesarios para la resolución de los conflictos en materia del trabajo, mediante la creación de la Unidad de Peritos del PJF.	1. Inicio de operaciones de la Unidad de Peritos Judiciales.	Órganos operativos: UIRMJL DGAJ Órganos decisorios: PCJF Comisión de Carrera Judicial Comisión de Administración

Peritos	
Objetivo específico	Actividades
Realizar las acciones necesarias para identificar los peritos necesarios.	Establecer las materias y especialidades, con base en la LFT, que se requieren para el nuevo sistema de justicia laboral. Realizar acciones proactivas, con instituciones y público en general, para garantizar la recepción de solicitudes de aspirantes, en las ramas y especialidades requeridas.
Diseñar e implementar las acciones necesarias para el inicio de operaciones de la Unidad de Peritos Judiciales.	Realizar el análisis cuantitativo del número de dictámenes periciales requeridos en la primera etapa de implementación del nuevo sistema, para determinar el número de servidores públicos por rama o materia necesarios. Diseñar y determinar las necesidades en materia de recursos humanos, materiales y de infraestructura que requiere el inicio de operaciones de la unidad. Realizar la proyección presupuestal para la infraestructura, equipamiento y recursos humanos necesarios. Identificar las necesidades fundamentales de equipo médico y de diagnóstico que permita, de ser posible, que los estudios médicos más comunes se practiquen a los usuarios en la propia unidad de peritos.

Peritos	
Objetivo específico	Actividades
	Elaborar un punto de acuerdo a fin de someterlo a consideración de las autoridades competentes para crear la Unidad de Peritos Judiciales, así como una propuesta de su estructura orgánica.

Eje 8. Armonización Normativa

Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Adecuar la normatividad del CJF con las disposiciones constitucionales y legales en materia laboral para garantizar la implementación del sistema de justicia laboral.	1. Diseñar y elaborar, conforme a los ámbitos señalados en los ejes rectores de este Programa, los acuerdos generales del CJF que se tendrán que expedir, para la instrumentación del sistema de justicia laboral. 2. Diseñar las modificaciones a los acuerdos generales vigentes para la implementación de la reforma laboral.	Órganos operativos: UIRMJL DGAJ SECNO Órganos decisorios: PCJF Comisión de Creación de Nuevos Órganos Junta Directiva

Eje 9. Elementos Presupuestales

Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Destinar recursos financieros para la instrumentación de las actividades que integran los ejes rectores.	1. Realizar la proyección presupuestal para la obtención de los recursos necesarios para la implementación del nuevo sistema de justicia laboral. 2. Asignar, distribuir y ministrar los recursos presupuestales para la instrumentación de este Programa.	Órganos operativos: UIRMJL IFDP EFFJ Órganos decisorios: Pleno Comisión de Administración

7. Acciones realizadas

7.1 Armonización normativa

Una labor óptima de armonización normativa exigía analizar todos los acuerdos generales emitidos por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal de 1995 a 2020 y procesar la información obtenida de ellos para identificar con un grado aceptable de certeza cuáles son los que deberían ser objeto de cambios, cuáles podrían ser éstos y, paralelamente, evidenciar por qué otros podrían ser mantenidos en sus términos.

Sobre esa premisa y con la finalidad de poner a consideración del Pleno del CJF una propuesta de adecuación normativa que ayude a ejecutar los cambios regulatorios necesarios para impulsar eficientemente los distintos ejes que componen la reforma constitucional y legal del sistema de justicia laboral, la UIRMJL consultó, clasificó y analizó dichos acuerdos generales con base en la metodología desarrollada a continuación.

En primer lugar, del módulo “Consulta por ordenamiento” de la sección “Sistema de Consulta de la Normativa del Consejo de la Judicatura Federal y su Actualización” del portal electrónico correspondiente, la UIRMJL obtuvo cada uno de los acuerdos generales (numerados y no numerados) que han sido emitidos por el Pleno del Consejo desde 1995 hasta 2020 y, descartó por exclusión cualquier otro instrumento (convocatorias, listas, aclaraciones, resultados, etcétera).

Esto último, debido a que los instrumentos distintos a los acuerdos generales que se encuentran en tal módulo no requieren de los ajustes normativos que conlleva el buen funcionamiento del nuevo sistema de justicia laboral porque versan sobre cuestiones tangenciales cuya relevancia y trascendencia se agotó en un periodo específico: cuando se llevó a cabo el concurso al que convocaron o se conocieron los elementos, personas, aclaraciones o resultados que enlistaron.

En segundo lugar, organizó un concentrado inicial con los siguientes datos: una columna con un número cardinal consecutivo para ubicar fácilmente la cantidad total de acuerdos generales y agruparlos como elementos de un conjunto específico; una columna con el número de acuerdo o un guion, según el caso, para mostrar aquellos que fueron numerados y aquellos que no lo fueron; una columna con el tema para generar una clasificación preliminar y patentizar los acuerdos no consultables; y una columna con el eje rector de la reforma con el que pudiera estar vinculado para establecer correlaciones entre ellos.

Lo anterior, por lo que hace a la numeración de los acuerdos, debido a que algunos no están enumerados y, dado que versan sobre casi todas las temáticas, no es

posible advertir algún patrón o característica definitoria que permita deducir a qué se debe tal discordancia, de ahí que su ordenación adicional resulta un presupuesto indispensable para su revisión. Mientras que, respecto a los acuerdos no consultables, no se tiene certeza sobre si ello se debe a que no existen, o bien, a que no han sido cargados al módulo.

En tercer lugar, respecto de cada uno de los acuerdos vertidos en dicho concentrado, arreglados por filas conforme a cada uno de años comprendidos en el periodo examinado, la UIRMJL utilizó un sistema bicolor para destacar: en rojo, los acuerdos no vigentes (abrogados) cuya identificación implicó una labor adicional debido a que existen algunos no identificados como tales y, en negro, los acuerdos vigentes al margen de que pudieran haber sido modificados con posterioridad a fin de agruparlos en dos grandes grupos conforme a su aplicabilidad actual y poder concentrar el análisis en los vigentes.

En cuarto lugar, después de descartar los instrumentos distintos a los acuerdos generales y los acuerdos no vigentes, realizó una primera lectura de los acuerdos vigentes y aplicó ciertas categorías generales con la finalidad de agrupar la mayoría de ellos en dos rubros: por un lado, los que debían ser cambiados definitivamente y, por otro, los que no requerían de modificación alguna y, en consecuencia, podían ser conservados en sus términos. Luego, a partir de una segunda y tercera lectura, aplicó subcategorías específicas con el propósito de clasificar minuciosamente el resto.

ACUERDOS VIGENTES		
	Temáticas que anuncian definitivamente una modificación	Justificación
1	Actividad administrativa de órganos jurisdiccionales	El objeto versa sobre la actividad administrativa de los órganos jurisdiccionales
2	Actividad administrativa del CJF	El objeto versa sobre la actividad administrativa del propio CJF
3	Carrera judicial	El objeto versa sobre la carrera judicial y las condiciones de los funcionarios judiciales, entre ellos, los que deberán integrarse a los tribunales federales laborales individuales y colectivos
4	Comunicaciones oficiales al extranjero	El objeto versa sobre el procedimiento para gestionar las comunicaciones oficiales de los órganos jurisdiccionales al extranjero
5	Integración y trámite del expediente electrónico	El objeto versa sobre la integración y el trámite del expediente electrónico, así como el uso de videoconferencias en todos los órganos jurisdiccionales del CJF
6	Libros de control	El objeto versa sobre la regulación de los libros de control que tendrían que utilizar los tribunales federales laborales individuales y colectivos
7	Número y límites territoriales de circuitos judiciales	El objeto versa sobre la configuración de los circuitos judiciales
8	Organización y funcionamiento del CJF	El objeto versa sobre la organización y funcionamiento del CJF y aborda algunos puntos de contacto con la implementación de la reforma laboral
9	Personal pericial	El objeto versa sobre la configuración, estructura orgánica,

ACUERDOS VIGENTES		
	Temáticas que anuncian definitivamente una modificación	Justificación
		procedimientos y facultades de la unidad de servicios periciales que debe ser instituida en cumplimiento a la legislación federal laboral
10	Prácticas profesionales	El objeto versa sobre la regulación de las prácticas profesionales dentro de los órganos jurisdiccionales del CJF
11	Protección de datos personales	El objeto versa sobre el procedimiento administrativo interno en todos os órganos jurisdiccionales del CJF para proteger los datos personales
12	Servicios de interconexión tecnológica	El objeto versa sobre los servicios de interconexión tecnológica entre los órganos jurisdiccionales del CJF y diversas instituciones públicas
13	Expediente electrónico	El objeto versa sobre la tramitación de los expedientes electrónicos y temas afines ante los órganos jurisdiccionales del CJF
14	Cambio de denominación: DF por CDMX	El objeto versa sobre la sustitución de cualquier referencia hecha en los acuerdos generales del Pleno CJF al Distrito Federal por Ciudad de México
15	Centros de Justicia Penal Federal	El objeto versa sobre la creación de centros de justicia penal federal
16	Consejeras y consejeros de guardia	El objeto versa sobre la integración de la comisión facultada para atender asuntos de notoria urgencia durante los periodos de receso del CJF
17	Creación temporal de órganos jurisdiccionales	El objeto versa sobre la creación temporal de órganos jurisdiccionales en materias no vinculadas con la reforma laboral
18	Denominación de órgano jurisdiccional	El objeto versa sobre la denominación, residencia, competencia, jurisdiccional territorial y fecha de inicio o conclusión de funcionamiento de órganos jurisdiccionales dentro del territorio nacional, o bien, sobre la modificación de esos elementos
19	Distinción de servidoras y servidores públicos	El objeto versa sobre la institución del procedimiento y los requisitos para el reconocimiento a ciertos méritos en carrera judicial
20	Domicilio de órgano jurisdiccional	El objeto versa sobre la residencia o domicilio de órganos jurisdiccionales dentro del territorio nacional, o bien, sobre su reubicación
21	Exigencias impuestas a servidoras y servidores públicos	El objeto versa sobre obligaciones de quienes integran el CJF vinculadas con la entrega de documentos, la integración del expediente personal, la presentación de declaraciones patrimoniales, la entrega recepción de asuntos a su cargo y recursos asignados, registro automatizado de entrada y salida, supuestos de cese, uso
22	Fideicomiso reforma penal	El objeto versa sobre la infraestructura para el desarrollo de infraestructura que implementa la reforma constitucional en materia penal
23	Guarda y seguridad de valores consignados	El objeto versa sobre las bases relativas a la guarda y seguridad de divisas extranjeras, joyas y otro tipo de valores consignados en procesos penales que se tramitan en juzgados de distrito
24	Instalación y funcionamiento de OCC	El objeto versa sobre la instalación y el funcionamiento de oficinas de partes común en alguna entidad federativa específica o para algunos órganos jurisdiccionales
25	Instituto de la Judicatura Federal	El objeto versa sobre la organización, estructura y funcionamiento del Instituto de la Judicatura Federal
26	Instituto Federal de la Defensoría Pública	El objeto versa sobre la organización, estructura y funcionamiento del Instituto Federal de la Defensoría Pública
27	Jurisdicción y especialización por materia (ejecución de penas)	El objeto versa sobre la competencia de ejecución de penas en materia penal
28	Libros de control (Plenos de Circuito) y Libros de control (amparo)	El objeto versa sobre los libros de control que deben llevar órganos que no están contemplados en la reforma laboral
29	Plenos de circuito	El objeto versa sobre la integración y el funcionamiento de los plenos de circuito en materia de amparo

ACUERDOS VIGENTES		
	Temáticas que anuncian definitivamente una modificación	Justificación
30	Prestaciones y percepciones de servidoras y servidores públicos	El objeto versa sobre licencias, vacaciones, comisiones, retribución de secretarías y secretarios para desempeñar funciones de titulares de órganos jurisdiccionales, otorgamiento de años sabáticos, pensiones complementarias para titulares, manuales de percepciones anuales, FORI, prestaciones médicas complementarias, días económicos, registro de ingreso e incidencias, viáticos y transportación, programa de vivienda para titulares de órganos jurisdiccionales, estancias infantiles
31	Selección de actuarios, actuarios, secretarías y secretarios	El objeto versa sobre el procedimiento y los requisitos para la selección y designación de actuarios, actuarios, secretarías y secretarios de tribunales colegiados de circuito y juzgados de distrito
32	Selección de consejeras y consejeros	El objeto versa sobre aspectos de la selección de consejeras y consejeros
33	Selección de titulares de órganos jurisdiccionales	El objeto versa sobre el procedimiento y los requisitos para la selección y designación de magistradas y magistrados de circuito, juezas y jueces de distrito
34	Selección de visitadoras y visitadores	El objeto versa sobre el procedimiento y los requisitos para la selección y designación de visitadoras y visitadores
35	Turno	El objeto versa sobre los sistemas de distribución de asuntos específicamente vinculados con alguna entidad federativa, algún circuito, distrito o región y su modificación derivada de la creación de nuevos órganos o de la nueva especialización de los existentes, así como sobre el otorgamiento de competencias

Más aún, en esa clasificación preliminar se emplearon categorías primordialmente específicas para compensar la inclusión de acuerdos dudosos con la exclusión inmediata de acuerdos que, a juicio de la UIRMJL, no requerirían de cambio alguno, fuera simplemente por tener un objeto muy restringido, un propósito agotado o cumplido dentro de un periodo culminado, o bien, un objeto totalmente independiente de las implicaciones y consecuencias de la reforma en materia de justicia laboral, es decir, sin injerencia alguna en las acciones intrínsecas a la materialización de sus ejes rectores .

Para finalizar, en dicha clasificación posterior empleó una categoría intencionalmente amplia para evitar la supra inclusividad de acuerdos de dudosa modificación y verificarlos por segunda, tercera o cuarta ocasión precisamente con base en una sub clasificación que permitiera pormenorizar su contenido con mayor fiabilidad y desagregarlos en los que probablemente requiriesen de una modificación y los que definitivamente no la demandasen hasta obtener certeza sobre la conveniencia o inconveniencia de su adecuación conforme a su vinculación con los ejes rectores de la reforma en materia de justicia laboral.

Aplicada la metodología señalada, la UIRMJL obtuvo los datos siguientes:

Acuerdos vigentes	Acuerdos no vigentes	Acuerdos no consultables
1,474	340	20

En adición, después de haber examinado los acuerdos vigentes y de haberlos clasificado a partir de las categorías y subcategorías, obtuvo los datos señalados a continuación:

Acuerdos vigentes	
Acuerdos que definitivamente deben ser modificados	Acuerdos que no requieren de modificación
16	1,458

Acuerdo	Publicación	Justificación	Eje rector
Acuerdo 3/2013 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relativo a la determinación del número y límites territoriales de los Circuitos Judiciales en que se divide la República Mexicana; y al número, a la jurisdicción territorial y especialización por Materia de los Tribunales de Circuito y de los Juzgados de Distrito	15/02/2013	Las modificaciones propuestas permiten determinar el número, límites territoriales y competencia de los nuevos tribunales laborales federales	2
Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa de los órganos jurisdiccionales	15/01/2015	Las modificaciones propuestas permiten regular la actividad administrativa de los tribunales laborales e incluir dentro de las herramientas tecnológicas al SIGE	2
Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa del propio Consejo	02/01/2015	Las modificaciones propuestas permiten incluir dentro de las actividades administrativas del Consejo aquellas relativas al funcionamiento de los tribunales laborales	8
Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta la carrera judicial y las condiciones de los funcionarios judiciales	03/10/2016	Las modificaciones propuestas permiten incluir en la carrera judicial a las y los servidores públicos de los tribunales laborales	5
Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que regula los servicios en línea, relativos a la tramitación electrónica de las comunicaciones oficiales enviadas por parte de los Órganos Jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación, a las representaciones consulares del Estado Mexicano, para el desahogo de diligencias judiciales en el extranjero que no impliquen ejecución coactiva, denominadas comisiones rogatorias consulares	20/10/2016	Las modificaciones propuestas permiten regular el desahogo de diligencias judiciales en el extranjero para aquellos asuntos que conozcan los tribunales laborales	1
Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, por el que se expide el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo	22/11/2013	Las modificaciones propuestas permiten modificar diversas cuestiones para el funcionamiento de los tribunales laborales	8
Acuerdo General 21/2012 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relacionado con el Programa de Prácticas Judiciales en los Órganos Jurisdiccionales a cargo del Consejo de la Judicatura Federal	03/07/2012	Las modificaciones propuestas permiten incluir en el programa de prácticas judiciales a los tribunales laborales	5

Acuerdo	Publicación	Justificación	Eje rector
Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece las disposiciones en materia de protección de datos personales	10/10/2018	Las modificaciones propuestas permiten regular la protección de datos personales en los asuntos competencia de los tribunales laborales	2
Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que establece las disposiciones en materia de transparencia y acceso a la información pública en el Consejo	06/09/2019	Las modificaciones propuestas permiten regular el acceso a la información pública y otras disposiciones en materia de transparencia en los asuntos competencia de los tribunales laborales	5
Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que regula los servicios de interconexión tecnológica entre los órganos jurisdiccionales con diversas instituciones públicas	17/05/2017	Las modificaciones propuestas permiten adecuar la regulación de los servicios de interconexión tecnológica con diversas instituciones públicas con las nuevas disposiciones de la Ley Federal de Trabajo	1
Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas, situación patrimonial, control y rendición de cuentas	07/12/2018	Las modificaciones propuestas permiten incluir en las obligaciones aquí reguladas a las y los servidores públicos de los tribunales laborales	5
Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que establece las disposiciones en materia de valoración, depuración, destrucción, digitalización, transferencia y resguardo de los expedientes judiciales generados por los órganos jurisdiccionales.	25/03/2020	Las modificaciones propuestas permiten regular el archivo de los expedientes judiciales que conozcan los nuevos tribunales laborales de conformidad con lo previsto en la Ley Federal del Trabajo	2
Acuerdo General 12/2020 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que regula la integración y trámite de expediente electrónico y el uso de videoconferencias en todos los asuntos competencia de los órganos jurisdiccionales a cargo del propio Consejo	12/06/2020	Las modificaciones propuestas permiten regular la integración y tramitación del expediente electrónico, así como el uso de herramientas tecnológicas en los asuntos competencia de los tribunales laborales en cumplimiento a su artículo décimo transitorio	1
Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que regula la integración de la lista de personas que pueden fungir como peritos ante los órganos del Poder Judicial de la Federación	27/08/2019	Las modificaciones propuestas permiten hacer los ajustes necesarios para el desahogo de pruebas periciales distintas a las de Medicina del Trabajo	2

A partir del análisis realizado y de los resultados obtenidos, la UIRMJL en conjunto con la Dirección General de Asuntos Jurídicos, sometió el proyecto mencionado a consideración del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal quien lo aprobó en sesión de 4 de noviembre de 2020 y ordenó su publicación en el Diario Oficial de la Federación el 17 de ese mes.

De esta manera, para implementar los cambios regulatorios necesarios para impulsar eficientemente los distintos ejes que componen la reforma constitucional y legal del sistema de justicia laboral, se armonizó la normativa del CJF,

específicamente 14 Acuerdos Generales emitidos por el Pleno del CJF y de 2 Acuerdos Generales Conjuntos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Electoral del PJF.

Posteriormente, previo al inicio de la Segunda Etapa, fue aprobada la reforma al Acuerdo General del Pleno del CJF, que reforma y adiciona diversas disposiciones en relación con la Segunda Etapa de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, se modificaron dos de los Acuerdos Generales emitidos por el Pleno del CJF, para incorporar a los Tribunales Laborales Federales de nueva creación, así como para realizar adecuaciones para una mejor operatividad de los Tribunales Laborales Federales implementados.

Acuerdos Generales	Modificación
Acuerdo General 3/2013 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relativo a la determinación del número y límites territoriales de los Circuitos Judiciales en que se divide la República Mexicana; y al número, a la jurisdicción territorial y especialización por Materia de los Tribunales de Circuito y de los Juzgados de Distrito	Se incorporó a los Tribunales Laborales Federales de Segunda Etapa en la determinación del número y límites territoriales de los Circuitos Judiciales en que se divide la República Mexicana; y al número, a la jurisdicción territorial y especialización por Materia de los Tribunales de Circuito y de los Juzgados de Distrito
Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa de los órganos jurisdiccionales	Se estableció, en el 46 BIS, el procedimiento que deben seguir los Tribunales Laborales Federales al recibir una solicitud de ejecución

Asimismo, previo al inicio de la Tercera Etapa, fue aprobada la reforma al Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma el diverso 3/2013 en relación con la implementación de la Tercera Etapa de la Reforma en materia de Justicia Laboral para incorporar a los Tribunales Laborales Federales de Tercera Etapa y dotar al Tribunal Laboral Federal de asuntos colectivos con sede en la Ciudad de México de plena jurisdicción sobre los asuntos colectivos de carácter federal.

Acuerdos Generales	Modificación
Acuerdo General 3/2013 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relativo a la determinación del número y límites territoriales de los Circuitos Judiciales en que se divide la República Mexicana; y al número, a la jurisdicción territorial y especialización por Materia de los Tribunales de Circuito y de los Juzgados de Distrito	Se incorporó a los Tribunales Laborales Federales de Tercera Etapa y se dotó al Tribunal Laboral Federal de asuntos colectivos con sede en la Ciudad de México de plena jurisdicción sobre los asuntos colectivos de carácter federal

Declaratorias de Inicio de Funciones.

Ahora bien, de conformidad con lo establecido en los Artículos Sexto y Vigésimo Cuarto Transitorios del Decreto de Reforma Legal, el Consejo de la Judicatura Federal debe proponer al Senado de la República la emisión de la declaratoria correspondiente para el inicio de funciones de los Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación (PJF), así como del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en los circuitos judiciales que correspondan.

En atención a lo anterior, mediante declaratoria emitida el 20 de octubre de 2020 y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 13 de noviembre del mismo año, el Senado de la República, a propuesta del CJF, declaró el inicio de funciones correspondiente a la Primera Etapa de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral. Esta etapa entró en vigor el 18 de noviembre de 2020 en los estados de Campeche, Chiapas, Durango, Hidalgo, México, San Luis Potosí, Tabasco, Zacatecas y en la Ciudad de México.

Enseguida, a través de declaratoria del 28 de septiembre de 2021, publicada en el DOF el 4 de octubre de ese mismo año, el Senado de la República, declaró el inicio de la Segunda Etapa de Implementación, con efectos a partir del 3 de noviembre de 2021. Esta etapa abarcó los estados de Aguascalientes, Baja California (excepto el municipio de San Luis Río Colorado), Baja California Sur, Colima, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz.

Para finalizar, mediante declaratoria emitida el 13 de septiembre de 2022 y publicada en el DOF el 20 de septiembre de ese mismo año, el Senado de la República, declaró el inicio de la Tercera Etapa de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral. Esta etapa entró en vigor en los estados de Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Yucatán.

7.2 Creación de Juzgados de Distrito Especializados

7.2.1 Primera Etapa Creación de TLFAI

Para lograr la instalación de los TLF en los inmuebles que los albergarían, fue necesario definir los espacios físicos que necesitarían, para ello resulta necesario hacer referencia a algunos presupuestos, como son la definición de las sedes de los tribunales y de la plantilla de personal de cada órgano jurisdiccional.

Definición de sedes

Dado que los TLF sustituirían a las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en las entidades contempladas en la Primera Etapa de Implementación (iniciando con carga de trabajo cero), se estimó conveniente replicar el esquema previamente utilizado por la JFCyA en dichas entidades.

Aunado a ello, debido a que algunos estados presentaban un mayor índice de litigiosidad o una extensión territorial considerable, se acordó establecer más de una sede de TLF en aquellas entidades que así lo requirieran.

En este sentido y conforme a los acuerdos establecidos por el CCIRSJL, en mayo de 2020, la UIRMJL sometió a consideración del Pleno del CJF la propuesta para la definición de las sedes de la Primera Etapa de Implementación de los TLF de asuntos individuales, así como la sede del TLF de asuntos colectivos. Esta propuesta se fundamentó en los datos proporcionados por la JFCyA y se complementó con un análisis del volumen de ingresos de juicios laborales.

Estado	Sede
Zacatecas	Zacatecas
Durango	Durango
Campeche	Campeche y Ciudad del Carmen
Chiapas	Tuxtla Gutiérrez
San Luis Potosí	San Luis Potosí
Tlaxcala	Tlaxcala
Hidalgo	Pachuca
Estado de México	Toluca y Naucalpan
Guanajuato	León y Celaya
Tabasco	Villahermosa
Ciudad de México (TLFAC)	Ciudad de México (TLFAC)

Esta propuesta fue aprobada por el Pleno del CJF en sesión de 27 de mayo de 2020, de acuerdo a lo informado en el oficio SEPLE./UIRMJL/001/1781/2020, signado por el Secretario Ejecutivo del Pleno en la misma fecha.

De manera posterior, derivado de la exclusión de Tlaxcala y de Guanajuato de la Primera Etapa de Implementación en el marco del CCIRSJL, en sesión de 26 de agosto de 2020 el Pleno del CJF aprobó la actualización de sedes de la Primera Etapa de implementación, conforme a lo siguiente:

Estado	Sede
Zacatecas	Zacatecas
Durango	Durango
Campeche	Campeche y Ciudad del Carmen
Chiapas	Tuxtla Gutiérrez
San Luis Potosí	San Luis Potosí
Hidalgo	Pachuca
Estado de México	Toluca y Naucalpan

Tabasco	Villahermosa
Ciudad de México (TLFAC)	Ciudad de México (TLFAC)

Al respecto, dado que la JFCyA tenía dos Juntas Especiales en el Estado Campeche (Junta 48 en Campeche y Junta 52 en Ciudad del Carmen), se determinó replicar el mismo esquema, y establecer dos TLF en dicha entidad federativa, siguiendo la misma distribución.

Por otro lado, si bien en el Estado de México solo existía una Junta Especial (Junta 29 con sede en Toluca); la UIRMJL tuvo conocimiento que en 2016 la Coordinación General de Administración de la JFCyA elaboró un documento en el que expuso la situación de saturación de algunas juntas especiales, y proponía crear 17 nuevas juntas. Entre dichos órganos se encontraba, la Junta Especial 29 de la Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en Toluca, Estado de México. Por tanto, con base en esta metodología la UIRMJL determinó establecer dos sedes de tribunales laborales federales en el Estado de México: una en Toluca y otra en Naucalpan.

Definición de plantillas de personal

La planificación de espacios físicos y de mobiliario conllevó, necesariamente, la definición del volumen de recursos humanos que ocuparían las instalaciones de los TLF. Para ello, dado que el nuevo sistema de justicia laboral se rige por el principio de oralidad, la UIRMJL consideró conveniente calcular el número de personal requerido en función del número de horas promedio de uso de salas de juicio oral, y de la proyección de ingresos anuales que se pronosticaron para cada tribunal laboral.

Bajo este esquema, mediante oficio UIRMJL/163/2019 de 7 de octubre de 2019, la UIRMJL, solicitó a la Presidenta de la JFCyA sus datos estadísticos de 2015 a 2019. Con estos números, la UIRMJL realizó las proyecciones respecto a las futuras cargas de trabajo que tendrían los TLF de la Primera Etapa de Implementación. La selección del método inició con el análisis gráfico de las series, en el que se observó que, en general, tenían una tendencia con una estacionalidad variante a lo largo del tiempo, por lo que se utilizó el Método Holt-Winters, a través del Software Estadístico Eviews, para generar el pronóstico de los tribunales laborales federales para el año 2020.

Paralelamente, la UIRMJL sometió a consideración del Pleno del CJF la aprobación del parámetro inicial de 4 horas promedio de uso de salas de juicio oral, que podría ocupar la resolución de los conflictos individuales de trabajo y con ello, poder determinar la plantilla de personal y las necesidades de infraestructura y equipamiento. Dichas horas se obtuvieron del análisis de diversos factores. Por un

lado, se tomó en cuenta la estadística proporcionada por la JFCyA respecto de las entidades que formarían la Primera Etapa de implementación. A dicho número de ingresos anuales, se descontó el 15% de asuntos que, aproximadamente, las juntas especiales conciliaban antes de dictar sentencia. El descuento de los asuntos conciliados respondió al hecho de que la fase de conciliación se encuentra ahora a cargo del CFCyRL, por lo que se estimó que, si dicho órgano logra conciliar, al menos, el mismo porcentaje de asunto que actualmente lograba conciliar la JFCyA, únicamente ingresaría a los tribunales laborales federales el 85% restante de asuntos.

Con base en ello, la UIRMJL razonó que si bien no existía un parámetro empírico a partir del cual pudiera definirse cuántas horas promedio de juicio oral tomaría la resolución de un conflicto individual de trabajo, lo cierto es que existían dos referentes a los cuales podía válidamente acudir: los datos estadísticos del CJF en los sistemas de oralidad mercantil y penal.

En lo que se refiere a la materia mercantil, los datos estadísticos del CJF reportaron que una audiencia preliminar tenía una duración promedio de 30.36 minutos, mientras que la de juicio 32.05 minutos, dando un total de 62.41 minutos promedio de uso de sala oral por cada expediente. En lo atinente al sistema de oralidad penal, los datos reflejaban que la audiencia inicial tenía una duración promedio de 75 minutos; la audiencia intermedia de 49 minutos y la audiencia de juicio 7.82 horas promedio. De este modo, la media nacional en el sistema de justicia penal se encontraba en el parámetro de 8.85 horas de uso de sala oral.

A partir de lo anterior, la UIRMJL consideró que el parámetro del sistema de oralidad mercantil no resultaba idóneo para el nuevo sistema de justicia laboral, toda vez que en aquél la mayoría de las pruebas ofrecidas eran documentales; lo que justificaba la corta duración de las audiencias orales. Por otro lado, se estimó que, si bien el procedimiento laboral participaba de la naturaleza del sistema penal, en cuanto a que, en ambos, por regla general, se ofrecían pruebas confesionales, testimoniales, periciales; lo cierto es que la adopción del parámetro de 8.85 horas podía representar la necesidad de implementar un gran número de salas de juicio oral, desconociendo que los TLF iniciarían con carga de trabajo cero.

De este modo, la UIRMJL tomando como base la posible reducción de la duración de audiencias, propuso al Pleno del CJF el parámetro inicial de 4 horas promedio de uso de salas de juicio oral, para la resolución de los conflictos laborales; lo que fue autorizado mediante oficio SEPLE/UIRMJL/001/998/2020.

Definición del número de salas de juicio oral

Tomando como punto de partida el factor de 4 horas promedio, la UIRMJL calculó el número de salas de juicio oral aplicando dicho parámetro a los ingresos efectivos proyectados para 2020 (descontando el 15% que habrían de ser conciliados por el CFCyRL). Enseguida, para obtener el número total de horas anuales de audiencia, se multiplicó el número de horas promedio de juicio (4 horas), por el total de ingresos efectivos por tribunal. Esto dio como resultado un determinado número de horas totales anuales de audiencia.

Luego, se razonó que si una sala de juicio oral podía ser ocupada durante 10 horas al día (de las 9.00 a las 19.00 horas), entonces en un año cada sala podía tener una capacidad de 2,300 horas de audiencia, considerando que en un año se tiene una referencia de 230 días hábiles. Posteriormente, se dividieron las 2,300 horas de audiencia entre el número total de horas que pudiera ocupar en promedio cada juicio (4 horas); lo que permitió identificar el número total de juicios que podían ser resueltos en un año por una sala de juicio oral.

Por lo que, al aplicar este último factor, fue posible determinar el número necesario de salas de juicio oral por sede. Para ello se dividió el número de horas totales anuales de audiencia por sede, entre 2,300 horas hábiles. En algunas sedes este ejercicio reflejó la necesidad de contar con 1, 2, 3, 4 y hasta 5 salas de oralidad.

En la siguiente tabla se muestra el ejercicio que explicado en párrafos anteriores:

Entidad Federativa	Ingresos efectivos (descontando el 15% de conciliación)	Número de horas totales anuales de audiencia (Ingresos efectivos x 4 horas)	Salas requeridas, tomando como base 10 horas diarios y 230 días hábiles al año (horas totales anuales de audiencia/2300 horas)	Número de Salas requeridas conforme a un cálculo redondeado
Zacatecas	366	1464	0.64	1
Durango	422	1688	0.73	1
Chiapas	718	2872	1.25	2
Campeche	835	3340	1.4	2
San Luis Potosí	1111	4444	1.93	2
Hidalgo	1255	5020	2.18	3
Estado de México	1528	6112	2.66	4
Tabasco	2535	10140	4.41	5
Total	27 salas de oralidad			

Definición del número de juezas y jueces laborales

Toda vez que la UIRMJL propuso la utilización a su máxima capacidad de las salas de juicio oral, se estimó indispensable contar con dos juezas y/o jueces por cada sala oral: una o uno que la ocupara en el horario matutino y otra u otro que la ocupara en el horario vespertino; en el entendido de que el horario en que una jueza o juez no ocupara la sala, debía dedicarlo al trabajo de escritorio, como es la preparación de audiencias del día siguiente y la ejecución de las sentencias laborales o de los convenios del CFCyRL. Sobre esa base, la UIRMJL calculó lo siguiente:

Entidad Federativa	Ingresos efectivos (descontando el 15% de conciliación)	Salas de juicio necesarias	Juezas y jueces requeridos, tomando como base 5 horas diarios para presidir audiencias, el resto del día para trabajo de escritorio y 230 días hábiles al año (ingresos efectivos x 4 horas) /1150 horas	Número de Salas requeridas conforme a un cálculo redondeado
Zacatecas	366	1	1.27	2
Durango	422	1	1.46	2
Chiapas	718	2	2.49	3
Campeche	835	2	2.90	3
San Luis Potosí	1111	2	3.86	4
Hidalgo	1255	3	4.36	5
Estado de México	1528	4	5.31	6
Tabasco	2535	5	8.81	9
Total			46 jueces	

Determinación del número de secretarías y secretarios

Dado que las proyecciones de ingresos reflejaron un comportamiento diferenciado entre las 8 entidades federativas de la Primera Etapa de implementación, se consideró que el número de plazas de secretaria/secretario y del resto del personal no debía ser uniforme, sino que debía adaptarse al volumen de posibles ingresos de cada Estado.

En primer término, la UIRMJL consideró pertinente prever tres categorías de plazas de secretaria/secretario instructor: las o los que se encargarían de la emisión de acuerdos, las o los que auxiliarían al juez en audiencia y las o los que elaborarían los engroses de las sentencias dictadas en audiencia.

Para determinar el número de secretarías y secretarios adscritos a cada tribunal, se estimó conveniente considerar una secretaria o secretario instructor por cada 1000 asuntos para efectos del trámite, providencias cautelares y supervisión del área de actuaría; una secretaria o secretario por cada sala de juicio oral; y, una secretaria o secretario por cada 5 egresos semanales en función del número de ingresos.

Determinación del número de actuarios y actuarias

En este rubro, la UIRMJL propuso que por cada sede existieran, en principio, 3 plazas de actuario/actuarias judiciales: una o uno que permaneciera en el órgano a fin de atender y notificar a los litigantes, y dos que salieran a notificar o a desahogar otras diligencias fuera del tribunal.

Determinación del número de oficiales judiciales

En lo que respecta a las plazas de oficial judicial, se tomó como punto de partida el número de plazas de secretaria/secretario instructor con funciones de emisión de acuerdos, de tal modo que cada una o uno contaría con el apoyo de 4 plazas de oficial judicial. Para las plazas de secretaria/secretario instructor que auxiliarían a la jueza o juez en audiencia, se contempló una o un oficial judicial; mientras que para las plazas de secretaria/secretario instructor con funciones de elaboración de engroses, no se previó que contarán con el apoyo de oficiales judiciales.

Determinación del número de personal administrativo

En este rubro se consideró que por cada sala de oralidad debía existir un técnico de videograbación. Asimismo, se estableció que cada sede debía contar con una o un oficial de partes, una o un oficial de servicios y mantenimiento y una o un analista jurídico SIGE. Por otro lado, la UIRMJL propuso inicialmente que, atendiendo a los principios de austeridad, sólo se asignara una plaza de secretaria/secretario particular por cada tribunal, con independencia del número de jueces y, no se contempló la contratación de choferes para titulares. Al respecto, mediante SEPLE./1801/2020, de 27 de mayo de 2020, el Pleno del CJF determinó la incorporación de una o un secretario particular por cada titular, lo cual no fue el caso de la plaza de conductor.

El 27 de octubre de 2021, el Pleno del CJF autorizó modificar la plantilla de personal de los TLF, a fin de incorporar la categoría de técnica/o de servicio A (antes conductor de funcionario) por cada Titular adscrito.

En lo atinente al TLFAC, con sede en la Ciudad de México, se analizaron también los datos estadísticos de la JFCyA y se realizaron las proyecciones de ingresos para 2020 siguientes:

Tipo de Asunto	Ingreso Estimado para 2020
Conflictos Colectivos	416
Huelgas	7,341
Número de asuntos de huelgas que se estima que requieren la utilización de las salas de audiencia	4,770

Bajo esos parámetros, la UIRMJL propuso que el TLFAC iniciara con una plantilla mínima de personal, con miras a que en las subsecuentes etapas se analizara la posibilidad de incrementarla. Debido a ello, si se seguía la misma metodología empleada para los TLFAI, se hubieran requerido 19 juezas y/o jueces para el TLFAC. Por ello, se consideró que como iniciarían con carga de trabajo cero, resultaba suficiente iniciar con 5 juezas y/o jueces.

Por lo que hace a las secretarias y secretarios instructores, la UIRMJL siguió la misma lógica que la aplicada en los TLFAI, esto es: 1 secretaria o secretario de trámite por cada 1000 asuntos; 1 por cada sala de juicio oral y 1 por cada 5 egresos semanales en función del número de ingresos. A su vez, se estimó contar con 8 plazas de actuarios y/o acturias, así como 4 plazas de oficial judicial por cada plaza de secretaria/secretario instructor encargado del trámite de los asuntos, y 1 por cada plaza de secretaria/secretario encargada de asistir a la jueza o juez en audiencia.

Por lo anterior, para la Primera Etapa de implementación se previó que el TLFAC, tuviera una plantilla inicial mínima de 67 personas y se previó que las 69 plazas restantes de la plantilla máxima fueran adscritas progresivamente en tanto que entraran en funciones la Segunda y Tercera etapas de implementación (33 plazas) y conforme a la evolución de sus ingresos (36 plazas), ya que eventualmente dicho órgano jurisdiccional tendría competencia para conocer de los asuntos colectivos que se suscitaran en todo el país en materia federal, de conformidad con lo establecido en el Artículo 123, apartado A, fracción XXXI, incisos A, B y C de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Puesto		Plantilla inicial
Juezas/ces de distrito		5
Secretarias/os particulares		5
Secretarias/os de instrucción		10
Oficiales judiciales C	(administrativo)	23
	(de partes)	10
Actuarios/os judiciales		8
Oficiales judiciales A (SIGE)		1
Técnicas/os de video		3
Coordinadoras/res técnicas/os administrativas/os		1
Técnicas/os de servicio B		1
Total		67
Salas de audiencia		3
Salas de conciliación		15

En esta lógica, para la Segunda Etapa de implementación, dado que los ingresos en dicho órgano no fueron exponenciales, se consideró conveniente conservar al tribunal con la plantilla propuesta inicialmente, sujeta a una revisión posterior conforme a sus cargas de trabajo.

A casi dos años de operaciones del TLFAC, el 1° de septiembre de 2021 el Pleno del CJF autorizó mediante oficio SEPLE./UIRMJL./002/3149/2021, la creación de plazas para incrementar su plantilla de personal, así como las salas de audiencia, en razón de que, con el inicio de funciones de la Tercera etapa de implementación su jurisdicción se incrementaría para conocer de la totalidad de los asuntos colectivos que se suscitaran en todo el país.

Por lo que, de acuerdo con lo aprobado, a partir del 3 de octubre de 2022 su plantilla se vería incrementada con 33 plazas, incluidas 7 personas juzgadoras adicionales y 3 salas de audiencia. No obstante, quedaron pendientes de adscripción 3 personas juzgadoras de acuerdo con lo informado por la Secretaría Ejecutiva de Adscripción (SEADS) mediante oficios 370/2022, 438/2022 y 448/2022, de los que se desprende la adscripción de 4 de los 7 titulares aprobados para fortalecer el TLFAC a partir del 3 de octubre de 2022.

Lo anterior se debió al déficit de vencedores generado por la paridad de género en el Tercer Concurso Abierto de Oposición para la designación de Juezas y Jueces de Distrito, cuya convocatoria ofertó 74 plazas (37 para hombres y 37 para mujeres) de las que resultaron únicamente 49 vencedores (12 mujeres y 37 hombres) para encabezar los TLF de la Tercera Etapa.

De esta manera, fueron adscritas únicamente 27 plazas de las 33 aprobadas para iniciar funciones el 3 de octubre de 2022, es decir, 3 personas juzgadoras y sus secretarías/os particulares quedaron pendientes ante el déficit de titulares.

Posteriormente, en sesión del 15 de junio de 2022, el Pleno del CFJ aprobó mediante oficio SEPLE./CJF./008/3482/2022 la convocatoria al Cuarto Concurso abierto de oposición para la designación de Juezas y Jueces de Distrito Especializados en Materia de Trabajo del PJF para integrar los TLF de la Tercera Etapa.

Por lo que, del 4 de julio de 2022 al 24 de noviembre de 2022 la EFFJ llevó a cabo el Cuarto Concurso abierto de oposición para la designación de Juezas y Jueces de Distrito Especializados en Materia de Trabajo del PJF para integrar los TLF de la Tercera Etapa, con el objetivo de cubrir 60 plazas (45 mujeres y 15 hombres).

A continuación, la Unidad presentó a consideración del Pleno del Consejo un punto

de acuerdo relativo a las necesidades de personal de los TLF para la tercera etapa de implementación, sobre el cual autorizó mediante oficio SEP/LE/001/6298/2022 del 30 de noviembre de 2022:

- La adscripción de 1 plaza de los 3 pendientes de Jueza/Juez de distrito, su secretaria/o particular y su técnica/o de servicio A; y
- La no adscripción de 2 plazas de los 3 pendientes de Jueza/Juez de distrito, sus secretarias/os particulares y sus técnicas/os de servicio A.

Adicional al incremento de personal enunciado, en el párrafo anterior, el Pleno del CJF autorizó el 27 de octubre de 2021 modificar la plantilla de personal de los TLF de asuntos individuales y asuntos colectivos, a fin de incorporar la categoría de técnica/o de servicio A (antes chofer de funcionario) por cada Titular adscrito.

En este sentido, tomando en cuenta que el 3 de octubre de 2022 iniciaron funciones 4 personas juzgadoras, el 16 de enero de 2023 se incorporó una persona juzgadora adicional, para un total de 5 Titulares, así como que se añadieron 10 plazas de la categoría de Técnico de Servicios A al TLFAC, conformando una plantilla que se integró de la manera siguiente:

Puesto		Plantilla inicial	Requerimiento adicional 1 AJUSTADO	TOTAL Plantilla actual
Juezas/ces de distrito		5	5	10
Secretarias/os particulares		5	5	10
Técnicos de servicio A		--	10	10
Secretarias/os de instrucción		10	5	15
Oficiales judiciales C	(administrativo)	23	11	34
	(de partes)	10	--	10
Actuarias/os judiciales		8	--	8
Oficiales judiciales A (SIGE)		1	--	1
Técnicas/os de vídeo		3	3	6
Coordinadoras/res técnicas/os administrativas/os		1	--	1
Técnicas/os de servicio B		1	--	1
Total		67	29	106
Salas de audiencia		3	3	5*
Salas de conciliación		15	--	15

*A la fecha opera con 5 salas de audiencia, ya que una sala la entregaron temporalmente al 16° y 17° TLFAI con sede en la Ciudad de México a partir del 16 de noviembre de 2023.

En consecuencia, tomando en cuenta el ajuste sufrido en el “requerimiento inicial 1”, así como la incorporación de la categoría de Técnica/o de servicio A; respecto de la plantilla máxima prevista para el TLFAC restarían de adscripción 49 plazas y 4 salas de audiencia conforme a la evolución de los ingresos, mismas que se detallan a continuación:

Puesto		Requerimiento adicional 1	Requerimiento adicional 2	Técnicos de servicio A
Juezas/ces de distrito		2	7	...
Secretarías/os particulares		2	7	...
Técnicos de servicio A		...	...	9
Secretarías/os de instrucción		...	6	...
Oficiales judiciales C	(administrativo)	...	12	...
	(de partes)	...	...	...
Actuarías/os judiciales		...	...	...
Oficiales judiciales A (SIGE)		...	...	...
Técnicas/os de video		...	4	...
Coordinadoras/res técnicas/os administrativas/os		...	...	...
Técnicas/os de servicio B		...	...	...
Total		4	36	9
Salas de audiencia		...	4	...
Salas de conciliación		...	...	...

49

Así que, en septiembre de 2024, la UIRMJL sometió a consideración del Pleno del Consejo un análisis del TLFAC relacionado con su plantilla de personal y la propuesta de su fortalecimiento.

Lo anterior, toda vez que la organización que se proyectó al dividir los asuntos colectivos y las huelgas en la práctica no se lleva a cabo, lo cual genera un desequilibrio en el número de personal que tiene a cargo cada titular y que fue manifestado en diversas ocasiones por las personas juzgadoras que integran el TLFAC, quienes laboraban bajo el esquema siguiente:

Distribución	Puesto	Jueza/ez de distrito	Secretaría/o particular	Técnica/o de servicio A	Secretaría/o de instrucción	Oficial judicial C (admivo.)	Actuario/a judicial	Oficial judicial A (SIGE)	Oficial judicial C (de partes)	Técnica/o de video	CTA	Técnica/o de servicio B	Total	Sala de audiencia	Sala de conciliación
	Nivel	7	21A	28	13C	27	21	25	27	27	24A	32			
	Rango	ÚNICO	ÚNICO	ÚNICO	ÚNICO	ÚNICO	MX	ÚNICO	ÚNICO	ÚNICO	MX/MD	MX/MD			
Mesa I		1	1	1	2	4	8	1	10	6	1	1	106	5	15
Mesa II		1	1	1	2	4									
Mesa III		1	1	1	2	4									
Mesa IV		1	1	1	2	4									
Mesa V		1	1	1	2	4									
Mesa VI		1	1	1	1	3									
Mesa VII		1	1	1	1	3									
Mesa VIII		1	1	1	1	3									
Mesa IX		1	1	1	1	3									
Mesa X		1	1	1	1	2									
Total		10	10	10	15	34	8	1	10	6	1	1	106	5	15

De la tabla anterior se desprende que, para que el tribunal iniciara funciones se adscribieron a 5 personas juzgadoras, 10 personas secretarías de instrucción y 20 oficiales judiciales C; lo que conllevó a que en la práctica se organizaran para que cada titular contara con 2 secretarías/os y 4 oficiales.

Consecutivamente, con la implementación de la segunda y tercera etapas, se adscribieron a 5 personas juzgadoras adicionales, 5 personas secretarías de instrucción y 14 oficiales judiciales C. De esta manera, los 5 nuevos titulares

comenzaron funciones trabajando con una persona secretaria y dos o tres oficiales judiciales C cada uno. Lo que de forma inicial no afectó su funcionamiento, ya que empezaron con carga cero; sin embargo, ante el aumento de las cargas de trabajo resultaba complejo distribuir de manera homogénea a las 15 secretarías/os y a los 34 oficiales entre los 10 titulares.

Por lo anterior, resultó necesaria la asignación de 5 secretarías/os instructores y 6 oficiales judiciales C adicionales para asegurar que la totalidad de las personas juzgadoras contaran operativamente con el mismo número de personal y lograr la misma eficiencia, ya que si bien todos están enfrentando las mismas cargas de trabajo, cinco de ellas contaban con menos personal.

Dicha necesidad se sustentó a partir del detalle de diversos factores que se consideraron relevantes como parte de la eficiencia de la labor de ese tribunal:

- Si bien el número de ingresos pudieran no parecer significativos a julio de 2024, la naturaleza de los asuntos implica una mayor carga de trabajo por expediente, ya que se han registrado en el SIGE audiencias de conciliación celebradas que han llegado a prolongarse hasta por 33 horas ininterrumpidas de actuación por parte del tribunal, así como el registro de que se han celebrado hasta 21 audiencias de conciliación durante el proceso de un expediente.
- Las pruebas de recuento implican un mayor esfuerzo de todo el personal en virtud de que, diversos titulares, secretarías/os instructores y, en su caso, oficiales judiciales, deben trasladarse a los distintos centros de trabajo cubiertos por el contrato colectivo en pugna, los cuales se pueden localizar en una o varias ciudades y/o entidades federativas.

Lo anterior, implica que los titulares que cuentan con una sola persona secretaria se vean mayormente limitados en el desahogo de estas pruebas, ya que, en caso de acudir la persona juzgadora y su secretaria/o, su mesa de trabajo se ve afectada en virtud de que deben pausar los demás asuntos que tienen turnados.

- Resulta indispensable dotar de las plazas en las categorías de secretaria/o instructor y oficiales judiciales dada la relevancia de sus funciones, ya que forman parte del personal directo de los jueces y en ellos recae la mayor parte de las actividades desplegadas durante la tramitación de los asuntos, como lo es la fase escrita.

En este sentido, dotar al TLFAC de mesas de trabajo que cuenten con el mismo número de personal por titular coadyuvaría entre otras cosas a:

- Equiparar el personal de trabajo del tribunal para forjar una distribución equitativa de la carga de trabajo.
- Generar una medición uniforme de las cargas de trabajo por titular.
- Eficientar el desahogo de las pruebas de recuento.
- Turno equitativo entre las personas secretarias para cubrir las guardias de los periodos vacacionales de los titulares, sin dejar al descubierto su mesa de trabajo.
- Disminuir considerablemente la carga de trabajo, de estudio y atención a los asuntos de las personas secretarias y oficiales judiciales, lo que consecuentemente beneficiaría en el tiempo de la resolución de los procedimientos.

De esta manera, a partir del 1° de octubre de 2024 el TLFAC cuenta con una plantilla de 117 plazas y cada titular tiene a su cargo personal propio jurisdiccional con 2 secretarias/os de instrucción y 4 oficiales judiciales C:

Distribución	Puesto	Jueza/ez de distrito	Secretaria/o particular	Técnica/o de servicio A	Secretaria/o de instrucción	Oficial judicial C (admivo.)	Actuaria/o judicial	Oficial judicial A (SIGE)	Oficial judicial C (de partes)	Técnica/o de video	CTA	Técnica/o de servicio B	Total	Sala de audiencia	Sala de conciliación
	Nivel	7	21A	28	13C	27	21	25	27	27	24A	32			
	Rango	ÚNICO	ÚNICO	ÚNICO	ÚNICO	ÚNICO	MX	ÚNICO	ÚNICO	ÚNICO	MX/MD	MX/MD			
Mesa I		1	1	1	2	4	8	1	10	6	1	1	117	5	15
Mesa II		1	1	1	2	4									
Mesa III		1	1	1	2	4									
Mesa IV		1	1	1	2	4									
Mesa V		1	1	1	2	4									
Mesa VI		1	1	1	2	4									
Mesa VII		1	1	1	2	4									
Mesa VIII		1	1	1	2	4									
Mesa IX		1	1	1	2	4									
Mesa X		1	1	1	2	4									
Total		10	10	10	20	40	8	1	10	6	1	1	117	5	15

Segunda Etapa de implementación

La planeación de la Segunda Etapa de implementación tuvo como base, igualmente, los datos estadísticos de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en los Estados de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Colima, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz.

Sin embargo, se ajustaron los parámetros para la definición del número de personal adscrito a cada órgano. Por lo cual, el Pleno del CJF, en sesión de 10 de febrero de 2021, aprobó mediante oficio SEPLE./UIRMJL./001/476/2021, las sedes y plantillas correspondientes a los TLFAI de la Segunda Etapa de implementación, en donde cada tribunal de esta etapa se integraría por 17 plazas, incluido su Titular.

Determinación del número de ingresos

A partir del análisis cauteloso de los datos estadísticos conforme a los modelos Estacional (*suavizamiento* exponencial) y ARIMA (regresión de series de tiempo), la UIRMJL, en coordinación con la DDGEJ, llevaron a cabo la proyección de ingresos para 2021, respecto de las entidades federativas de la Segunda Etapa de implementación.

Una vez examinada la estadística proporcionada y calculados los rangos probables de ingresos de los TLFAI correspondientes a la Segunda Etapa de Implementación, la UIRMJL aplicó el porcentaje conciliatorio promedio obtenido por cada sede, para identificar la cantidad probable de egresos por conciliación del CFCyRL, y la cantidad definitiva de asuntos que podrían ingresar a los TLFAI.

A diferencia de la metodología adoptada en la Primera Etapa de implementación, la UIRMJL determinó calcular y aplicar un porcentaje promedio de conciliación obtenido por cada entidad federativa, en lugar de calcularlo de forma global por todas las entidades de la Segunda Etapa. Esta modificación respondió a que, para esta etapa, los porcentajes de conciliación entre un Estado y otro variaban considerablemente, por lo que se estimó conveniente obtener un promedio conciliatorio por cada entidad.

El ejercicio anterior dio lugar a los resultados que a continuación se exponen:

Entidad	Junta Especial	Sede	Proyección de ingresos a juicio para 2021			
			Pronóstico anual	Porcentaje conciliatorio promedio	Egresos probables por conciliación	Ingresos probables a juicio
Aguascalientes	24	Aguascalientes	894	24.44	218	676
Baja California	40	Ensenada	493	10.87	54	439
	59	Tijuana	747	15.37	115	632
Baja California Sur	58	La Paz	411	17.55	72	339
Colima	57	Colima	448	12.57	56	392
Guanajuato	28	Guanajuato	2,088	23.46	490	1598
Guerrero	43	Acapulco	694	22.43	156	538
Morelos	31	Cuernavaca	1,561	34.61	540	1021
Oaxaca	32	Oaxaca	898	12.49	112	786
Puebla	33	Puebla	1,956	13.28	260	1696
Querétaro	50	Querétaro	1,523	22.27	339	1184
Quintana Roo	56	Cancún	533	16.95	90	443
Tlaxcala	46	Tlaxcala	1,471	8.29	122	1349
Veracruz	38	Coatzacoalcos	899	11.67	105	794
	54	Orizaba	667	9.52	63	604
	44	Poza Rica	425	17.22	73	352
	45	Veracruz	1,746	9.36	163	1583
	22	Xalapa	791	9.83	49	742
Egresos probables globales por conciliación para 2021						3,078
Ingresos probables globales a juicio para 2021						15,167

Parámetro para determinar la plantilla de personal

A pesar de que para la Primera Etapa de Implementación el Pleno del CJF autorizó el parámetro de 4 horas promedio para calcular las necesidades de personal y de espacios físicos, lo cierto es que en el propio oficio SEPLE./UIRMJL/001/998/2020 precisó que se trataba de un parámetro inicial sujeto a revisión.

Dado que, al momento de planificar la Segunda Etapa, los TLFAI de la Primera Fase no contaban con suficientes asuntos que reflejaran la idoneidad del empleo del parámetro de 4 horas; la UIRMJL, atendiendo a un principio de eficiencia, estimó conveniente reducir en 1 hora el referido parámetro, para quedar en un promedio de 3 horas de audiencia oral por expediente, toda vez que las y los titulares y demás operadores contaban con las plataformas electrónicas SIGE, ASEA y Calculadora Electrónica de Prestaciones, que les auxiliaban en el desahogo de la audiencia.

A su vez, la UIRMJL propuso ajustar algunos parámetros para la definición del número de personal, a partir de las premisas siguientes:

- Que cada titular tuviera a su cargo a su propio personal. Que cada titular tuviera asignada una sala de juicio, misma que podría ser utilizada en un horario promedio de 9.00 a 15.00 horas, esto es, un total de seis horas diarias, con lo cual se lograría, por un lado, que las y los jueces ocupen

las salas una hora más de lo diseñado para la primera etapa, y por otro, que en caso de que alguna audiencia se prorrogue, la sala de juicio oral se encuentre disponible, lo que no ocurre en caso de que su uso sea compartido por más de un juez.

- b) Que se engloben las funciones de las plazas de Secretaria/Secretario de Instrucción, de forma tal que cualquiera de ellas o ellos pudiera participar en la emisión de acuerdos, supervisión del área de actuaría, auxiliar en las audiencias o bien elaborar estudios y engroses de sentencia. Asimismo, que se estableciera un piso mínimo de productividad en forma análoga al que tienen las y los secretarios de tribunal colegiado de circuito.
- c) Que se redujera el número de actuarios y actuarías, atendiendo a que la DGTI estaba desarrollando una plataforma que permitiría tener una mejor gestión en la práctica de notificaciones, mediante la automatización de rutas (SIGREMA).
- d) Que cada titular se encargara de la administración de su propio órgano jurisdiccional y, por tanto, contar con plazas de CTA y técnico de vídeo, así como una sala de juicio en forma individual y no compartida. Esta propuesta atendió a la observación formulada en su momento por el Grupo de Trabajo de Plantillas Justificadas para la Primera Etapa de implementación, en donde sugirieron que cada titular contara con personal adscrito en forma independiente.

Bajo esas premisas, y aplicando el parámetro de 3 horas de uso de sala oral por expediente, la UIRMJL calculó que los TLFAI de la Segunda Etapa estarían en condiciones de egresar un promedio de 456 expedientes anuales, con la siguiente plantilla tipo:

Plantilla tipo de personal para Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales					
Juez/a	1	Secretaria/o particular	1	Oficial judicial "C"	5
Secretario/a instructor/a	3	Coordinador/a técnico/a administrativo/a	1	Técnico/a de videograbación	1
Actuaría/o judicial	2	Oficial judicial "A"	1	Técnico/a de servicio "B"	1
Total, de personal					16

Determinación del número de juezas y jueces

La UIRMJL consideró que, si las y los jueces podían celebrar audiencias, por regla general, de las 9.00 a las 15.00 horas, podían dedicar un total de 6 horas diarias a la celebración de audiencias. Esta cantidad se multiplicó por el promedio de días hábiles que tiene un año, lo que arrojó 1,368 horas que serían dedicadas a la resolución de asuntos contenciosos.

Ese número, a su vez, fue dividido entre el promedio de 3 horas asignado a cada expediente, lo que dio como resultado que cada titular debería egresar 456 asuntos al año. Lo anterior, sin contar los asuntos paraprocesales ni de ejecución de convenios de conciliación celebrados ante el CFCYRL.

Determinación del número de secretarias y secretarios

En este rubro, la UIRMJL razonó que las plazas de secretaria/secretario instructor tenían asignadas funciones que podían ser asimilables a las que realizan las plazas de secretaria/secretario de tribunal colegiado de circuito, por lo que era válido considerar para aquéllos el promedio de productividad semanal mínimo de 3 asuntos, establecido por el Pleno del CJF en el SEPLE/CON/001/965/2020.

De este modo, se multiplicó el promedio de productividad de 3 asuntos semanales, por el número de semanas hábiles promedio por año (48), lo que dio como resultado que las y los secretarios debían mantener un promedio de 144 egresos anuales. A su vez, el promedio de egresos anuales por titular (456 asuntos), se dividió por dicho promedio de egresos anuales, lo que arrojó una relación de 3.16. Este ejercicio indicó que cada titular debía contar con 3 plazas de secretarias y/o secretarios.

Determinación del número de actuarías, actuarios y oficiales judiciales

Respecto de las labores de las plazas de actuaría/actuaria judicial, la UIRMJL consideró conveniente reducir el número de plazas a 2 por tribunal. Esto, habida cuenta que la DGTI desarrolló, en conjunto con la UIRMJL y la DGGJ, el aplicativo SIGREMA, que permite planificar las rutas más óptimas y reducir los tiempos de traslado.

En cuanto al número de oficiales judiciales, se estimó suficiente que en cada tribunal laboral hubiera 5 oficiales de tipo “C”, organizados de la siguiente forma: una o uno por cada secretaria y/o secretario, una o uno para atender la oficialía de partes y otra u otro para auxiliar al área de actuaría; además, se consideró suficiente una o un oficial judicial “A” que monitoreara el SIGE.

Determinación del número de personal administrativo

Finalmente, se consideró suficiente que por cada tribunal existiera una o un secretario particular, una o un coordinador técnico administrativo, una o un técnico de videograbación, y una o un técnico de servicios “B” (encargado de servicios y mantenimiento); máxime que, al igual que como ocurrió con la Primera Etapa de implementación, no se contemplaban plazas de técnico de servicio “A” (choferes de titular).

Aplicación del parámetro del Pleno para crear órganos jurisdiccionales

Con base en que el Pleno del CJF estableció en el SEPLE/CON/001/6135/2016, que para la creación de nuevos órganos jurisdiccionales debe atenderse a los decimales del número de ingresos en una escala de 4 niveles (.01 a .49, .50 a .69, .70 a .89 y .90 en adelante); la UIRMJL consideró que a partir de una prioridad media (de .70 hasta .89) sería conveniente crear un tribunal laboral adicional por sede, el ejercicio reflejó el resultado siguiente:

Entidad	Junta Especial	Sede	Aplicación de parámetros de prioridad			
			Ingresos probables a juicio	Número de titulares necesarios	Priorización del excedente sobre la unidad	Número de titulares con priorización
Aguascalientes	24	Aguascalientes	676	1.48	.48 no exige creación	1
Baja California	40	Ensenada	439	0.96	.96 redondea a 1	1
	59	Tijuana	632	1.39	.39 no exige creación	1
Baja California Sur	58	La Paz	339	0.74	.74 redondea a 1	1
Colima	57	Colima	392	0.86	.86 redondea a 1	1
Guanajuato	28	Guanajuato	1598	3.50	.50 prioridad baja	3
Guerrero	43	Acapulco	538	1.18	.18 prioridad baja	1
Morelos	31	Cuernavaca	1021	2.24	.24 prioridad baja	2
Oaxaca	32	Oaxaca	786	1.72	.72 prioridad media	2
Puebla	33	Puebla	1696	3.72	.72 prioridad media	4
Querétaro	50	Querétaro	1184	2.60	.60 prioridad baja	2
Quintana Roo	56	Cancún	443	0.97	.97 redondea a 1	1
Tlaxcala	46	Tlaxcala	1349	2.96	.96 prioridad alta	3
Veracruz	38	Coatzacoalcos	794	1.74	.74 prioridad media	2
	45	Veracruz	1583	3.47	.47 no exige creación	3
	22	Xalapa	1698	3.72	.72 prioridad media	4
Total, de titulares						32

En ese tenor, la UIRMJL propuso que los TLFAI de la Segunda Etapa de implementación quedaran como se expone a continuación:

Entidad	Sede	Configuración de tribunales laborales federales de asuntos individuales de la segunda etapa de implementación		
		Tribunales	Denominación	Jurisdicción
Aguascalientes	Aguascalientes	1	Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Aguascalientes	Todos los municipios del Estado de Aguascalientes
Baja California	Ensenada	1	Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Baja California	-
	Tijuana	1	Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Baja California	-
Baja California Sur	La Paz	1	Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Baja California Sur	Todos los municipios del Estado de Baja California Sur
Colima	Colima	1	Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Colima	Todos los municipios del Estado de Colima
Guanajuato	Guanajuato	3	Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Guanajuato Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Guanajuato Tercer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Guanajuato	Todos los municipios del Estado de Guanajuato
Guerrero	Acapulco	1	Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Guerrero	Todos los municipios del Estado de Guerrero
Morelos	Cuernavaca	2	Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Morelos Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Morelos	Todos los municipios del Estado de Morelos
Oaxaca	Oaxaca	2	Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Oaxaca Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Oaxaca	Todos los municipios del Estado de Oaxaca
Puebla	Puebla	4	Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Puebla Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Puebla Tercer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Puebla Cuarto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Puebla	Todos los municipios del Estado de Puebla
Querétaro	Querétaro	2	Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Querétaro Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Querétaro	Todos los municipios del Estado de Querétaro

Entidad	Sede	Configuración de tribunales laborales federales de asuntos individuales de la segunda etapa de implementación		
		Tribunales	Denominación	Jurisdicción
Quintana Roo	Cancún	1	Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Quintana Roo	Todos los municipios del Estado de Quintana Roo
Tlaxcala	Tlaxcala	3	Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Tlaxcala Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Tlaxcala Tercer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Tlaxcala	Todos los municipios del Estado de Tlaxcala
Veracruz	Coatzacoalcos	2	Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Veracruz Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Veracruz	-
	Veracruz	3	Tercer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Veracruz Cuarto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Veracruz Quinto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Veracruz	-
	Xalapa	4	Sexto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Veracruz Séptimo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Veracruz Octavo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Veracruz Noveno Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Veracruz	-

Aunado a ello, dado que en algunas sedes se previó la instalación de más de un órgano jurisdiccional, la UIRMJL advirtió que sería indispensable establecer 9 Oficinas de Correspondencia Común que permitiesen distribuir ingresos entre aquéllos que se instauren en Guanajuato, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Tlaxcala, Coatzacoalcos, Veracruz y Xalapa, así como que posibilitaran la recepción de promociones ingresadas fuera del horario laboral. Se propuso que cada oficina de correspondencia contara con una jefa o jefe de oficina y dos técnicas o técnicos de enlace.

Tercera Etapa de implementación

Entidades

En la Tercera Sesión Ordinaria 2021 del CCIRSJL, celebrada el 19 de julio de 2021, la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral (UIRMJL) dio a conocer las entidades federativas y ciudades en las que daría inicio la Tercera Etapa de implementación el 1° de mayo de 2022, conforme a lo siguiente:

Estados de la Tercera Etapa de Implementación			
Ciudad de México	Coahuila	Chihuahua	Jalisco
Michoacán	Nayarit	Nuevo León	Sinaloa
Sonora	Tamaulipas	Yucatán	

En este sentido, el 1° de septiembre de 2021 y el 9 de febrero de 2022, el Pleno del CJF autorizó las sedes y plantillas de personal para los Tribunales Laborales Federales de la Tercera Etapa de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral.

Datos Estadísticos

Para la definición de la plantilla, se utilizó la misma metodología que en la segunda etapa de implementación, es decir se tomaron los datos estadísticos proporcionados por la JFCyA, del periodo de enero de 2015 a abril de 2021, que ingresaron a las juntas especiales que tienen jurisdicción en las entidades federativas de la Tercera Etapa de Implementación, para realizar una proyección de ingresos en coordinación con la Dirección General de Estadística Judicial del CJF.

A partir de lo cual se realizaron pronósticos individuales anuales, la UIRMJL aplicó al “pronóstico anual” de cada sede, el porcentaje conciliatorio promedio derivado de los datos del CFCyRL, con el propósito de identificar la cantidad probable de egresos por conciliación ante el órgano mencionado, y la cantidad de asuntos que podrían ingresar a juicio a los nuevos TLFAI, lo que dio lugar a los resultados que se muestran en la tabla siguiente:

Entidad	Sede	(A) Pronóstico anual (proyección estadística)	(B) % Conciliación CFCyRL (junio 2021)	(C) Egresos probables por conciliación (A X %B)	(D) Proyección de ingresos a juicio
Ciudad de México	Ciudad de México	18,621	28.41	5,290	13,331
Coahuila	Saltillo	2,906	28.41	826	2,080
	Torreón	1,828	28.41	519	1,309
Chihuahua	Chihuahua	1,672	28.41	475	1,197
	Hidalgo del Parral	384	28.41	109	275
	Juárez	806	28.41	229	577
Jalisco	Guadalajara	10,227	28.41	2,905	7,322
Michoacán	Morelia	1,100	28.41	313	787

Entidad	Sede	(A) Pronóstico anual (proyección estadística)	(B) % Conciliación CFCyRL (junio 2021)	(C) Egresos probables por conciliación (A X %B)	(D) Proyección de ingresos a juicio
Nayarit	Tepic	607	28.41	172	435
Nuevo León	Guadalupe (Monterrey)	25,985	28.41	7,382	18,603
Sinaloa	Culiacán	1,541	28.41	438	1,103
Sonora	Hermosillo	1,613	28.41	458	1,155
	Cananea	395	28.41	112	283
Tamaulipas	Cd. Victoria	574	28.41	163	411
	Tampico	1,106	28.41	314	792
	Reynosa	1,506	28.41	428	1,078
Yucatán	Mérida	1,147	28.41	326	821
Total					112

Parámetro para determinar plantillas de personal.

Para la Tercera Etapa, se utilizó la misma plantilla tipo aprobada para la Segunda Etapa de implementación de la reforma, bajo el entendido de que los diversos puestos que configuraran tal plantilla deben cumplir los mismos objetivos contemplados para la Segunda Etapa de implementación, por lo que la plantilla queda conformada de la manera siguiente:

Plantilla tipo de personal para Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales					
Juez/a	1	Secretaria/o particular	1	Oficial judicial "C"	5
Secretario/a instructor/a	3	Coordinador/a técnico/a administrativo/a	1	Técnico/a de videograbación	1
Actuaria/o judicial	2	Oficial judicial "A"	1	Técnico/a de servicio "B"	1
Total, de personal					16

Determinación del número de juezas y jueces

Al igual que la Segunda Etapa se propone que cada Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales esté bajo la titularidad de un solo juez. Adicionalmente, se propone que cada juez tenga a su cargo a su propio personal (secretarios instructores, actuarios, oficiales administrativos, secretario particular, etc.), de conformidad con los egresos por tribunal:

(A) Horas en que un Titular puede usar la sala de juicio en el día 9:00 a 15:00	(B) Número de días hábiles promedio por año	(C) Total, de horas anuales (A*B)	(D) Parámetro de tres horas de la solución de cada asunto	(E) Número de expedientes que puede resolver en forma anual un Juez (C/D)
6	228	1,368	3	456

Secretarios Instructores

De igual forma, se consideró que cada secretario instructor debe egresar mínimo 3 asuntos semanales, conforme a lo establecido por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal en el SEPLE/CNO/001/965/2020, por lo que si en el año calendario existen aproximadamente 45 semanas hábiles, se obtiene que un secretario instructor puede egresar 135 asuntos anuales. Entonces, si cada tribunal debe resolver 456 asuntos anuales, se requerirán 3 secretarios instructores por tribunal para hacer frente a esa carga de trabajo. La tabla muestra el ejercicio de lo que antecede conforme a la siguiente:

(A) Piso mínimo de productividad en egresos semanales por secretario	(B) Número de semanas hábiles promedio por año	(C) Egresos anuales por secretario (A*B)	(D) Egresos anuales estimados por Juez	(E) Relación entre el número de egresos anuales por Juez entre los egresos por secretario (D/C)	(F) Número redondeado de secretarios por tribunal
3	45	135	456	3.378	3

Actuarios y oficiales judiciales “A” y “C”

Continuando con la metodología aprobada para la Segunda Etapa, se propone un escenario mínimo, en el que por cada tribunal existan dos actuarios, los cuales se estiman suficientes para atender la carga de trabajo.

En cuanto al número de oficiales judiciales, también se propone un esquema mínimo, en el que cada tribunal laboral debe contar con 5 oficiales judiciales “C”, esto es, uno por cada secretario, uno que atienda la oficialía de partes y uno más que auxilie al área de actuaría. Asimismo, contar con un oficial judicial “A”, encargado de monitorear el Sistema Integral de Gestión de Expedientes (SIGE).

Personal administrativo

Dentro del rubro de personal administrativo se incluyen las plazas de Secretario Particular, Coordinador Técnico Administrativo, Técnico de Videograbación y Técnico de Servicio “B”. Para la Tercera Etapa de implementación, al igual que en la Segunda, se propone que exista una plaza de las mencionadas por cada Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales.

Cálculos del total de plazas para la Tercera Etapa

Cálculo de número de jueces para la Tercera Etapa de implementación

Con relación a la tercera etapa se consideró que el volumen de ingresos de asuntos era diferenciado respecto de cada estado, por lo que en las sedes en las que existía un mayor pronóstico de ingresos, se identificó la necesidad de establecer más de un tribunal.

Con base en el pronóstico de ingresos efectivos (descontando el porcentaje de conciliación del CFCyRL) y bajo la consideración de que cada juez de un Tribunal Laboral Federal puede egresar 456 asuntos anuales, se estima necesario contar con el número de jueces siguiente:

Entidad	Sede	Proyección de ingresos efectivos	Número de jueces (Proyección de ingresos/456)	Priorización del excedente sobre la unidad	Número de jueces (Redondeado a partir de la prioridad media)	Número de Tribunales
Ciudad de México	Ciudad de México	13,331	29.23	.23 no exige la creación de otro órgano	29	29
Coahuila	Saltillo	2,080	4.56	.56 prioridad baja	4	4
	Torreón	1,309	2.87	.87 prioridad media	3	3
Chihuahua	Chihuahua	1,197	2.62	.62 prioridad baja	2	2
	Hidalgo del Parral	275	0.60	.60 redondea a 1	1	1
	Juárez	577	1.27	.27 no exige la creación de otro órgano	1	1
Jalisco	Guadalajara	7,322	16.06	.06 no exige la creación de otro órgano	16	16
Michoacán	Morelia	787	1.73	.73 prioridad media	2	2
Nayarit	Tepic	435	0.95	.95 redondea a 1	1	1
Nuevo León	Guadalupe (Monterrey)	18,603	40.80	.80 prioridad media	41	41
Sinaloa	Culiacán	1,103	2.42	.42 no exige la creación	2	2

				de otro órgano		
Sonora	Hermosillo	1,155	2.53	.53 prioridad baja	2	2
	Cananea	283	0.62	.62 redondea a 1	1	1
Tamaulipas	Cd. Victoria	411	0.90	.90 redondea a 1	1	1
	Tampico	792	1.74	.74 prioridad media	2	2
	Reynosa	1,078	2.36	.36 no exige la creación de otro órgano	2	2
Yucatán	Mérida	821	1.80	.80 prioridad media	2	2
Total					112	112

Para efectos del redondeo, es preciso aclarar que la Unidad tomó como referente lo dispuesto por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal en el SEPLE/CON/001/6135/20164, en el que sostuvo que para la creación de nuevos órganos jurisdiccionales debe atenderse a los decimales que exceden a cada unidad; no obstante, dado que en el caso los TLFAI iniciarán con carga cero, la UIRMJL estimó conveniente sea a partir de .70 que se considere necesario redondear hacia arriba el número de tribunales. De este modo, dado el resultado obtenido en la tabla que antecede, se estima necesario crear 112 Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales bajo la titularidad de un juez por tribunal (112 jueces).

Cálculo del número de secretarios para la Tercera Etapa de implementación

En párrafos precedentes se estableció que acorde a la naturaleza de las funciones del secretario instructor y al índice de productividad mínimo establecido por el Pleno del Consejo para órganos jurisdiccionales análogos a los tribunales laborales, se requieren 3 secretarios instructores por cada tribunal. En ese sentido, con base en el número de personas juzgadoras y de tribunales definido, se estima necesario contar con el número de secretarios instructores siguiente:

Entidad	Sede	(A) Número de Jueces/Tribunales	Número de secretarios instructores (A x 3)
Ciudad de México	Ciudad de México	29	87
Coahuila	Saltillo	4	12
	Torreón	3	9
Chihuahua	Chihuahua	2	6
	Hidalgo del Parral	1	3
	Cd. Juárez	1	3
Jalisco	Guadalajara	16	48
Michoacán	Morelia	2	6
Nayarit	Tepic	1	3
Nuevo León	Guadalupe (Monterrey)	41	123
Sinaloa	Culiacán	2	6
Sonora	Hermosillo	2	6
	Cananea	1	3
Tamaulipas	Cd. Victoria	1	3
	Tampico	2	6
	Reynosa	2	6
Yucatán	Mérida	2	6
Total		112	336

Cálculo del número de actuarios y oficiales judiciales “A” y “C” para la Tercera Etapa de implementación

Se propone contar con 2 actuarios judiciales, 5 oficiales judiciales “C” y un oficial judicial “A”, por tribunal. A continuación, se muestra el número de personal requerido por cada sede:

Entidad	Sede	(A) Número de Tribunales por Sede	Actuarios Judiciales (A x 2)	Oficial Judicial “A” (A x 1)	Oficial Judicial “C” (A x 5)
Ciudad de México	Ciudad de México	29	58	29	145
Coahuila	Saltillo	4	8	4	20
	Torreón	3	6	3	15
Chihuahua	Chihuahua	2	4	2	10
	Hidalgo del Parral	1	2	1	5
	Cd. Juárez	1	2	1	5
Jalisco	Guadalajara	16	32	16	80
Michoacán	Morelia	2	4	2	10
Nayarit	Tepic	1	2	1	5
Nuevo León	Guadalupe (Monterrey)	41	82	41	205
Sinaloa	Culiacán	2	4	2	10
Sonora	Hermosillo	2	4	2	10
	Cananea	1	2	1	5
Tamaulipas	Cd. Victoria	1	2	1	5
	Tampico	2	4	2	10
	Reynosa	2	4	2	10
Yucatán	Mérida	2	4	2	10
Total		112	224	112	560

Cálculo del número de personal administrativo para la Tercera Etapa de implementación

Se propone que cada tribunal cuente con un secretario particular, un coordinador técnico administrativo, un técnico de videograbación y un técnico de servicios “B”, por cada sede, sin contemplar la plaza de técnico de servicios “A”, dado que dicha plaza tampoco se previó para las etapas anteriores:

Entidad	Sede	Número de Tribunales por Sede	Secretario Particular	Coordinador Técnico Administrativo	Técnico de videograbación	Técnico de videograbación “B”
Ciudad de México	Ciudad de México	29	29	29	29	29
Coahuila	Saltillo	4	4	4	4	4
	Torreón	3	3	3	3	3
Chihuahua	Chihuahua	2	2	2	2	2
	Hidalgo del Parral	1	1	1	1	1
	Cd. Juárez	1	1	1	1	1
Jalisco	Guadalajara	16	16	16	16	16
Michoacán	Morelia	2	2	2	2	2
Nayarit	Tepic	1	1	1	1	1
Nuevo León	Guadalupe (Monterrey)	41	41	41	41	41
Sinaloa	Culiacán	2	2	2	2	2
Sonora	Hermosillo	2	2	2	2	2
	Cananea	1	1	1	1	1
Tamaulipas	Cd. Victoria	1	1	1	1	1
	Tampico	2	2	2	2	2
	Reynosa	2	2	2	2	2
Yucatán	Mérida	2	2	2	2	2
Total		112	112	112	112	112

Por lo cual, después de haber calculado el número de TLFAI necesarios para la Tercera Etapa de implementación y dado que en algunas sedes se prevé la instalación de más de un órgano jurisdiccional, la UIRMJL advirtió que sería indispensable establecer 12 oficinas de correspondencia común (OCC) que permitiesen distribuir ingresos entre aquéllos que se instauren en las sedes de Ciudad de México, Chihuahua, Culiacán, Guadalajara, Guadalupe (Monterrey), Hermosillo, Mérida, Morelia, Reynosa, Saltillo, Tampico y Torreón, y que posibilitaran la recepción de promociones ingresadas fuera del horario laboral, contando cada una con la plantilla siguiente:

Entidad	Sede	Jefe/a de OCC	Técnico/a de Enlace de OCC
Ciudad de México	Ciudad de México	1	29
Coahuila	Saltillo	1	4
	Torreón	1	3
Chihuahua	Chihuahua	1	2
Jalisco	Guadalajara	1	16
Michoacán	Morelia	1	2
Nuevo León	Guadalupe (Monterrey)	1	41
Sinaloa	Culiacán	1	2
Sonora	Hermosillo	1	2

Entidad	Sede	Jefe/a de OCC	Técnico/a de Enlace de OCC
Tamaulipas	Tampico	1	2
	Reynosa	1	2
Yucatán	Mérida	1	2
Total		12	24

Por tanto, se determinó la creación de 112 Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales para la Tercera Etapa de implementación de la reforma laboral en 17 sedes; así como, el establecimiento de 12 oficinas de correspondencia común para que operen en las sedes de Ciudad de México, Chihuahua, Culiacán, Guadalajara, Guadalupe (Monterrey), Hermosillo, Mérida, Morelia, Reynosa, Saltillo, Tampico y Torreón.

Sobre el particular, es importante mencionar que, las entidades federativas que conforman la Tercera Etapa de Implementación representaban en el anterior sistema de justicia laboral casi el 64% de la conflictividad del país.⁵

En este sentido, dado el impacto presupuestal que suponía la creación de 29 TLF con sede en Ciudad de México, 16 con sede en Zapopan y 41 con sede en Monterrey, la UIRMJL sostuvo reuniones de trabajo con las áreas administrativas del CJF, en las cuales se acordó la instalación en **dos fases**:

- A) La fase uno** iniciaría funciones el 3 de octubre de 2022 con la instalación de los TLF conforme a la proyección inicial, considerando que en las entidades de Nuevo León, Jalisco y Ciudad de México iniciaran funciones con el 50% de los TLF aprobados, y
- B) La fase dos** conforme a la evolución de los ingresos en las entidades de Nuevo León, Jalisco y Ciudad de México.

El 25 de agosto de 2021, por medio del oficio SEA/DGPPT/STP/DSP/3582/2021, la DGPPT informó a esta Unidad que el Pleno del Consejo autorizó el Presupuesto de Egresos del Consejo para el ejercicio fiscal 2022, el cual incluyó la creación de 77 TLF para la Tercera Etapa.

No obstante, en enero de 2022 la Unidad se vio en la necesidad de presentar al Pleno del Consejo una propuesta para no instalar los TLFAI en los Estados de Sonora, con sede en Cananea y en Chihuahua, con sede en Hidalgo del Parral. Lo que fue autorizado el 9 de febrero de 2022 por el Pleno del CJF y comunicado mediante oficio SEP/LE/UIRMJL/001/705/2022.

⁵ 1) Ciudad de México; 2) Coahuila; 3) Chihuahua; 4) Jalisco; 5) Michoacán; 6) Nayarit; 7) Nuevo León; 8) Sinaloa; 9) Sonora; 10) Tamaulipas; y 11) Yucatán

Caso TLFAI en el Estado de Sonora, con sede en Cananea

La Coordinación de Administración Regional (CAR), área encargada de las Administraciones Regionales Foráneas, informó mediante oficio SEA/CAR/DCO/9315/2021 del 3 de noviembre de 2021 que llevaron a cabo las actividades de localización de inmuebles para la instalación de los tribunales citados, con una superficie aproximada de 750 metros cuadrados para cada uno; sin embargo, después de una búsqueda exhaustiva en esas localidades, enviaron a dictamen 3 propuestas de edificios que, al ser valorados por las áreas técnicas, se determinaron no viables, por no cubrir los requisitos mínimos para albergar órganos jurisdiccionales.

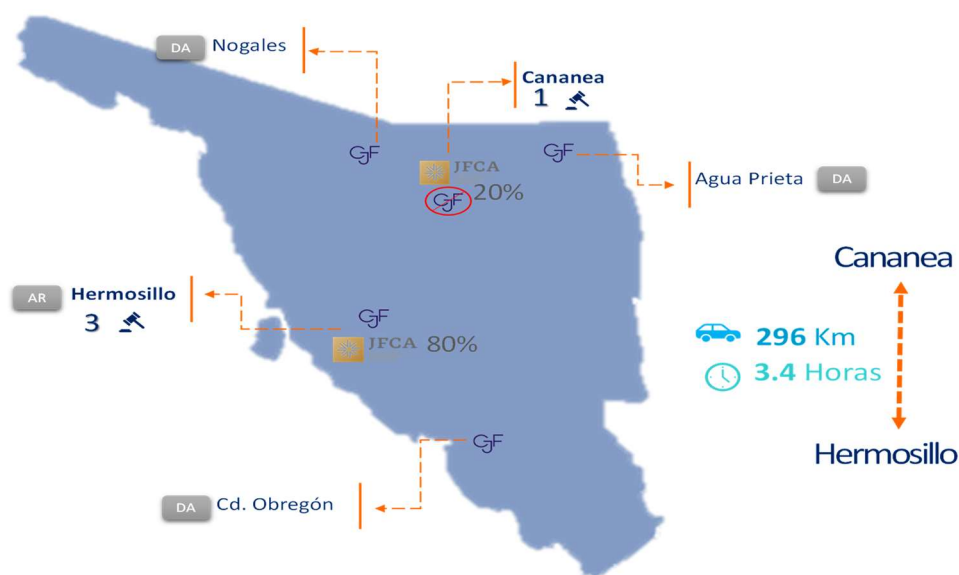
En consecuencia, en el marco de los trabajos de coordinación para la Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, mediante oficio UIRMJL/647/2021 del 1° de diciembre de 2021, la UIRMJL solicitó a la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (UERSJL) informar sobre las Entidades Federativas y ciudades en las que se ubicarían las sedes de los Tribunales Laborales Locales y las oficinas del CFCyRL, correspondientes a la Tercera Etapa de Implementación.

Lo anterior, con el objetivo de coordinar el inicio de funciones, así como la ubicación de los TLF y las oficinas del CFCyRL, de conformidad con lo establecido en el artículo Sexto Transitorio del Decreto de reforma legal de 2019.

El 13 de diciembre de 2021, la UERSJL envió a la UIRMJL el oficio CFCRL/CGT-5/00887/2021, en el que se detallan las Entidades Federativas y ciudades de las oficinas del CFCyRL correspondientes a la Tercera Etapa de Implementación, oficio del que se desprende que no tienen contempladas oficinas del CFCyRL en las Ciudades de Cananea (Sonora) e Hidalgo del Parral (Chihuahua).

Bajo dicho contexto, la UIRMJL analizó la presencia del CJF en el estado de Sonora. En la parte jurisdiccional se desprende del Acuerdo General 3/2013 del Pleno del CJF, relativo a la determinación del número y límites territoriales de los Circuitos Judiciales en que se divide la República Mexicana; y al número, a la jurisdicción territorial y especialización por Materia de los Tribunales de Circuito y de los Juzgados de Distrito, que existe presencia de órganos jurisdiccionales en las ciudades de Hermosillo, Nogales, Ciudad Obregón y Agua Prieta en Sonora.

En la parte administrativa, el CJF cuenta con una Administración Regional (AR) ubicada en Hermosillo y tres Delegaciones Administrativas (DA) en Ciudad Obregón, Nogales y Agua Prieta en el Estado de Sonora.



Desprendido de lo anterior, se concluye que no existía presencia administrativa ni jurisdiccional del CJF en el municipio de Cananea.

En este sentido, al considerar la ubicación de las Juntas Especiales, la UIRMJL identificó que existe una distancia de 296 kilómetros entre los municipios de Cananea y Hermosillo, mismos que se recorren tanto en automóvil como en transporte público en un aproximado de 3 horas 40 minutos.

Por otra parte, analizó la distribución de ingresos en la Entidad Federativa. El total de ingresos de asuntos individuales en el Estado de Sonora corresponden 20% a la Junta Especial número 47 ubicada en Cananea y el 80% ingresa a la Junta Especial número 23 ubicada en Hermosillo.

Así que, la UIRMJL propuso iniciar la Tercera Etapa de Implementación sin la instalación del TLF en el Estado de Sonora, con sede en Cananea, conforme a lo siguiente:

- a) El CFCyRL no contempla la instalación de una oficina en el municipio de Cananea.
- b) El CJF no tiene presencia administrativa ni jurisdiccional en el municipio.
- c) La CAR del CJF cuenta con dificultades para encontrar inmueble en dicho municipio.
- d) La proyección de ingresos efectivos anuales para esta sede se encuentra en una prioridad baja para la creación de un órgano jurisdiccional.

En virtud de lo anterior, la jurisdicción del municipio de Cananea se incorporó a la que fue aprobada para los dos TLF con sede en Hermosillo, por lo que dichos órganos tienen jurisdicción sobre la totalidad de los municipios del Estado de Sonora. Se muestra la jurisdicción aprobada inicialmente por el Pleno del CJF:

Sede	Tribunales	Denominación	Jurisdicción
Hermosillo	2	Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Sonora.	Aconchi, Álamos, Arivechi, Bacadéhuachi, Bacanora, Bácum, Baviácora, Benito Juárez, Cajeme, Carbó, Divisaderos, Empalme, Etchojoa, Granados, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, la Colorada, Mazatán, Moctezuma, Nácori Chico, Navojoa, Onavas, Quiriego, Rayón, Rosario, Sahuaripa, San Felipe de Jesús, San Ignacio Río Muerto, San Javier, San Luis Río Colorado, San Miguel de Horcasitas, San Pedro de la Cueva, Soyopa, Suaqui Grande, Tepache, Ures, Villa Pesqueira y Yécora.
		Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Sonora.	
Cananea	1	Tercer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Sonora.	Cananea, Agua Prieta, Arizpe, Altar, Atil, Bacoachi, Banámichi, Bacerac, Bavispe, Benjamín Hill, Cucurpe, Cumpas, Caborca, Fronteras, Huásabas, Huachinera, Huépac, Imuris, Magdalena, Nacozari De García, Naco, Nogales, Opodepe, Oquitoa, Puerto Peñasco, Sáric, Santa Ana, Santa Cruz, Trincheras, Tubutama, Villa Hidalgo, General Plutarco Elías Calles y Pitiquito.

Jurisdicción actual.

Sede	Tribunales	Denominación	Jurisdicción
Hermosillo	2	Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Sonora.	Todos los municipios del Estado de Sonora.
		Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Sonora.	

Por consiguiente, para la definición de las plantillas, la proyección de ingresos efectivos de la sede en Cananea se acumuló a los TLF del Estado de Sonora con sede en Hermosillo para quedar como sigue:

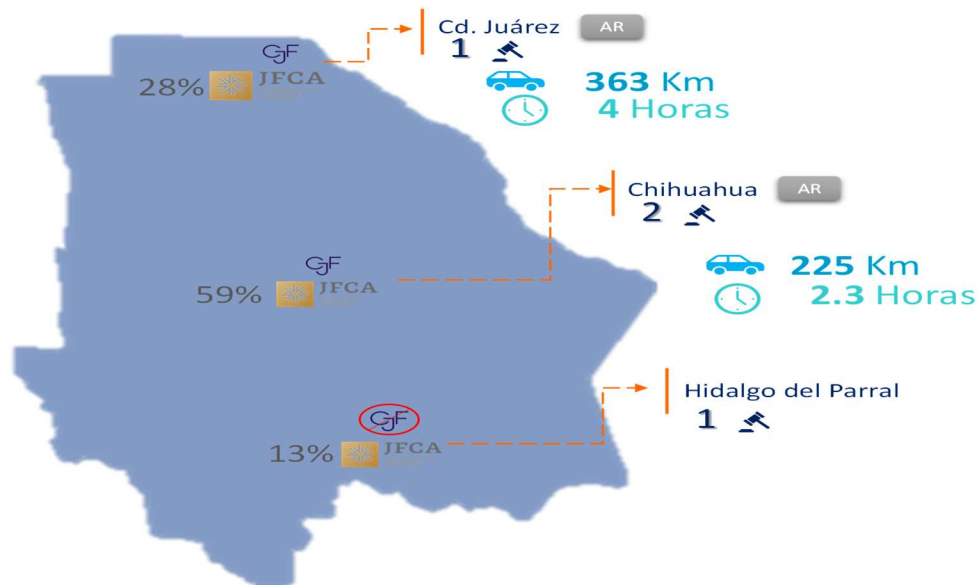
Entidad	Sede	Proyección de ingresos efectivos	Número de jueces (Proyección de ingresos / 456)	Priorización del excedente sobre la unidad	Número de Jueces (Redondeando a partir de la prioridad media)	Número de Tribunales
Sonora	Hermosillo	1,155+283= 1,438	3.15	.15 prioridad baja	3	3

Lo expuesto, anunciaba que en un futuro el TLF con sede en Hermosillo podría requerir un tercer Tribunal.

Caso TLFAI en el Estado de Chihuahua, con sede en Hidalgo del Parral

Ahora bien, respecto del TLFAI con sede en Hidalgo del Parral, respecto de la presencia del CJF en el Estado de Chihuahua se tuvo que, en la parte jurisdiccional se desprende del Acuerdo General 3/2013 del Pleno del CJF, relativo a la determinación del número y límites territoriales de los Circuitos Judiciales en que se divide la República Mexicana; y al número, a la jurisdicción territorial y especialización por Materia de los Tribunales de Circuito y de los Juzgados de Distrito, que existe presencia de órganos jurisdiccionales en las Ciudades de Chihuahua y Ciudad Juárez en el Estado de Chihuahua.

En la parte administrativa, el CJF cuenta con dos Administraciones Regionales (AR) ubicadas en las Ciudades de Chihuahua y Ciudad Juárez en el Estado de Chihuahua.



En razón de ello, se concluye que no existe presencia administrativa ni jurisdiccional del CJF en el municipio de Hidalgo del Parral y que la ciudad más cercana es Chihuahua.

Es así que, al considerar la ubicación de las Juntas Especiales, la UIRMJL identificó que existe una distancia de 225 kilómetros entre el municipio de Hidalgo del Parral y la ciudad de Chihuahua, mismos que se recorren tanto en automóvil como en transporte público en un aproximado de 2 horas 30 minutos.

Por otro lado, analizó la distribución de ingresos en la Entidad Federativa. El total de ingresos de asuntos individuales en el Estado de Chihuahua corresponden 59% a la Junta Especial número 26 ubicada en Chihuahua, 28% a la Junta Especial

número 55 en Ciudad Juárez y 13% ingresa a la Junta Especial número 41 ubicada en Hidalgo del Parral.

De lo anterior, la UIRMJL propuso iniciar la Tercera Etapa de Implementación sin la instalación del TLF con sede en Hidalgo del Parral, por la razones que se exponen a continuación:

- a) El CFCyRL no contempla la instalación de una oficina en el municipio de Hidalgo del Parral.
- b) El CJF no tiene presencia administrativa ni jurisdiccional en el municipio.
- c) La CAR del CJF cuenta con dificultades para encontrar inmueble en dicho municipio.
- d) La proyección de ingresos efectivos anuales para esta sede se encuentra dentro de una prioridad baja para la creación de un órgano jurisdiccional.

En virtud de lo anterior, la jurisdicción del municipio de Hidalgo del Parral se incorporó a la que fue aprobada para los dos TLF en el Estado de Chihuahua, con sede en Chihuahua. Se muestra la jurisdicción aprobada inicialmente por el Pleno del CJF:

Sede	Tribunales	Denominación	Jurisdicción
Chihuahua	2	Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Chihuahua.	Aldama, Aquiles Serdán, Bachíniva, Bocoyna, Buenaventura, Chihuahua, Chínipas, Coyame Del Sotol, Cuauhtémoc, Cusihiuriachi, Delicias, Dr. Belisario Domínguez, Gómez Farías, Gran Morelos, Guerrero, Julimes, López, Madera, Maguarichi, Manuel Benavides, Matachí, Meoqui, Moris, Namiquipa, Ocampo, Ojinaga, Riva Palacio, San Francisco De Borja, Santa Isabel, Saucillo y Temósachi.
		Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Chihuahua.	
Hidalgo del Parral	1	Tercer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Chihuahua.	Allende, Balleza, Batopilos, Camargo, Carichi, Coronado, El Tule, Huachochi, Guadalupe Y Calvo, Huazapores, Hidalgo Del Parral, Huejotitán, Jiménez, La Cruz, López, Matamoros, Morelos, Nonoovo, Rosales, Rosario, San Francisco De Conchos, San Francisco Del Oro, Santa Bárbara, Satevo, Urique y Valle De Zaragoza.
Cd. Juárez	1	Cuarto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Chihuahua.	Ahumada, Ascensión, Buenaventura, Casas Grandes, Galeana, Guadalupe, Ignacio Zaragoza, Janos, Juárez, Nuevo Casas Grandes y Práxedes G. Guerrero.

Jurisdicción actual.

Sede	Tribunales	Denominación	Jurisdicción
Chihuahua	2	Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Chihuahua.	En los municipios del Estado, con excepción de los municipios de Ahumada, Ascensión, Buenaventura, Casas Grandes, Galeana, Guadalupe, Ignacio Zaragoza, Janos, Juárez, Nuevo Casas Grandes y Práxedes G. Guerrero.
		Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Chihuahua.	
Cd. Juárez	1	Tercer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Chihuahua.	En los municipios de Ahumada, Ascensión, Buenaventura, Casas Grandes, Galeana, Guadalupe, Ignacio Zaragoza, Janos, Juárez, Nuevo Casas Grandes y Práxedes G. Guerrero.

Por consiguiente, para la definición de las plantillas, la proyección de ingresos efectivos de la sede en Cananea se acumuló a los TLF del Estado de Chihuahua con sede en Chihuahua para quedar como sigue:

Entidad	Sede	Proyección de ingresos efectivos	Número de jueces (Proyección de ingresos / 456)	Priorización del excedente sobre la unidad	Número de Jueces (Redondeando a partir de la prioridad media)	Número de Tribunales
Chihuahua	Chihuahua	(1,197+275)= 1,472	3.22	.22 prioridad baja	3	3
	Cd. Juárez	577	1.27	.27 no exige la creación de otro órgano	1	1

Lo anterior, anunciaba que en un futuro la sede de Chihuahua podría requerir un Tribunal adicional.

Más adelante, el número de tribunales tuvo que ser ajustado nuevamente. Es importante señalar que, 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 de los últimos años (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 operadores jurídicos por categoría.

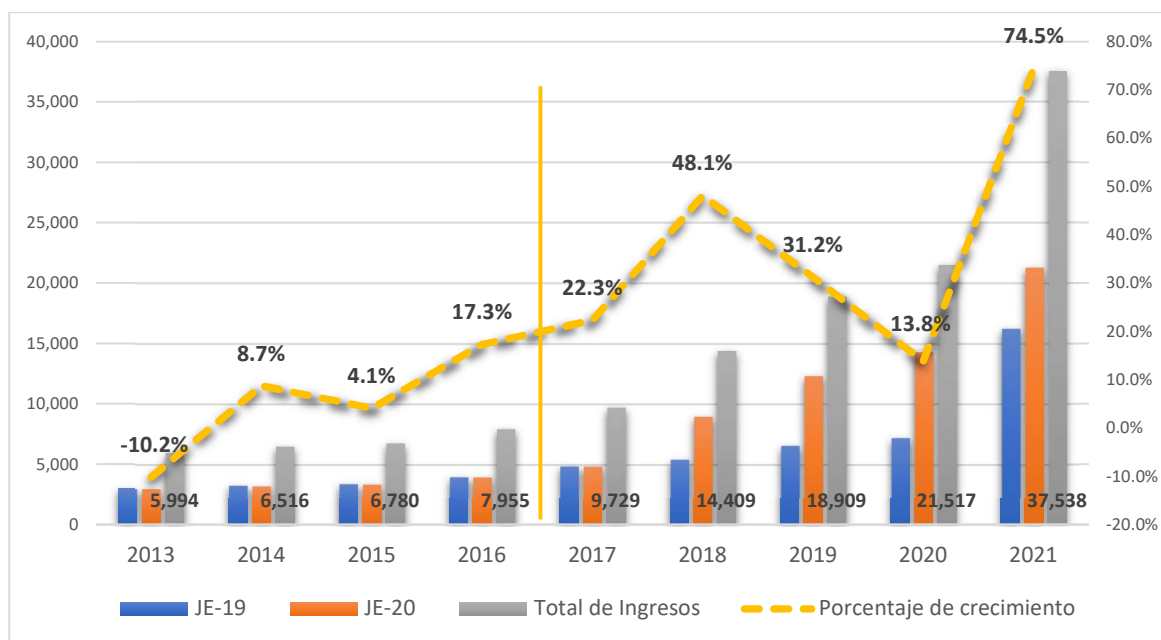
Caso TLFAIs en el Estado de Nuevo León, con sede en Monterrey

Derivado de la cantidad de TLF que, conforme a la estimación serían necesarios en el Estado de Nuevo León, el CCIRSJL expresó inquietudes, considerando que las cifras se ven impactadas por juicios que estratégicamente, se han promovido en distintas ocasiones ante la JFCyA, lo que incrementa la cantidad estimada de asuntos ante los TLF en esa Entidad Federativa.

El 6 de mayo de 2022, en atención a lo instruido por el Titular de la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y, en seguimiento a los acuerdos tomados en el marco del CCIRSJL, se recibió mediante correo electrónico en esta Unidad, una carpeta con el Informe de demandas presentadas en contra del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en las Juntas Especiales de Nuevo León.

En dicho informe, la Presidenta de la JFCyA expone que existe una problemática en las Juntas Especiales números 19 y 20 con residencia en Guadalupe, Nuevo León, relativa al incremento de demandas en contra del IMSS, en las que se reclama el otorgamiento y ajuste de pensiones. Dichas demandas representan el 78% del total de los ingresos en esa plaza (a marzo 2022).

En la siguiente tabla se identifica el número de ingresos anuales en las Juntas Especiales números 19 y 20 con residencia en Guadalupe, Nuevo León, así como el porcentaje de crecimiento:



En la tabla que antecede, se aprecia que la problemática en estas Juntas representó un incremento notorio del 48.1% de 2017⁶ a 2018, esto es, aumentó de 9,729 a 14,409 demandas, y de 2020 a 2021 tuvo un incremento mayor del 74.5%, lo que ocasionó un cierre en 2021 con 37,538 demandas ingresadas.

En su informe, la JFCyA concluyó que estos juicios:

- a) Son presentados por diversos despachos jurídicos, teniendo identificados los de mayor recurrencia, incluso adjuntan evidencia de publicidad en la que se ofrece ayuda para tramitar o aumentar la pensión otorgada por el IMSS.
- b) Los despachos señalan que los trabajadores se encuentran adscritos a clínicas del Estado para sostener competencia, sin embargo, al analizar los documentos de la demanda se infiere que la clínica de adscripción de la parte actora se encuentra en otra entidad federativa.
- c) Suelen contener “comparecencias falsas” ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA) con la finalidad de acreditar una relación laboral. Sin embargo, al momento de pedir informes a dicha Autoridad, la JLCA ha negado la existencia de tales comparecencias.
- d) Los representantes de las personas trabajadoras se desisten de la demanda en caso de que se promueva un incidente de competencia y éste prospere.
- e) Los despachos demandan de forma conjunta a varias personas empleadoras, argumentando salarios inverosímiles y periodos en los cuales aparentemente éstos fueron omisos en inscribir a la persona trabajadora ante el IMSS.
- f) El IMSS exhibe como elementos de defensa, la hoja de certificación de derechos, el cual es un documento en el que consta la información de la persona trabajadora, el nombre de la persona empleadora, semanas cotizadas y salario. Por su parte, los despachos que representan a las personas trabajadoras ofrecen como prueba principal, la inspección de documentos al empleador que, al ser varios o ficticios, es común que no exhiban ningún soporte documental. La consecuencia de no exhibir documentos en el desahogo de la prueba de inspección es que se tome por cierto lo que se pretende acreditar con la prueba, por ejemplo: el salario, la categoría, las funciones, etc.

En consecuencia, las Juntas Especiales en el Estado de Nuevo León al analizar las pruebas han establecido el mismo criterio que algunos Tribunales Colegiados de

⁶ 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 para su consulta en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017#gsc.tab=0. Consultado 28 de abril de 2025

diversos circuitos, en el sentido de emitir laudos absolutorios para el IMSS, toda vez que los salarios que se señalan en la demanda no son verosímiles ni acordes a sus categorías, en comparación con los datos registrados en el INEGI.

Este informe también refiere que los Tribunales Colegiados del Cuarto Circuito del Estado de Nuevo León resuelven dando mayor valor probatorio al desahogo de la prueba de inspección, por lo que desvirtúan el documento aportado por el IMSS y ordenando a la JFCyA del Estado emitir un nuevo laudo condenatorio, de lo que se infiere que lo que se busca con estas estrategias es tramitar y culminar el juicio en el Estado de Nuevo León.

Ahora bien, de las características propias del nuevo procedimiento laboral, se desprende que en algunos casos se debe agotar la conciliación ante un Centro de Conciliación, local o federal, previo a la presentación de una demanda ante sede judicial.

Bajo dicha premisa, en el artículo 685 Ter de la LFT se enlistan los supuestos que quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria. En este caso en particular, se encuentran los relacionados con prestaciones de seguridad social, los cuales se limitan a riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo, sin contemplar de forma expresa aquellas relacionadas con el otorgamiento y ajuste de pensiones.

En este sentido, el 29 de abril del año en curso, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la jurisprudencia 2a./J. 19/2022 (11a.) de rubro: *“PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL. LA PENSIÓN POR CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ, ASÍ COMO LA DEVOLUCIÓN Y PAGO DE APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL, NO SE CONSIDERAN EXCEPCIONES PARA AGOTAR LA INSTANCIA CONCILIATORIA PREJUDICIAL, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 685 TER, FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”* y registro digital 2024532.

En este orden de ideas, cada vez que un trabajador demande el otorgamiento y ajuste de pensión deberá presentarse de forma personal para atender la instancia prejudicial de conciliación. En consecuencia, existe la posibilidad de que un número considerable de demandas apócrifas se vean frustradas en el nuevo sistema de justicia laboral durante la etapa prejudicial conciliatoria y como resultado de ello, se obtenga una disminución significativa de ingresos de demandas ante los TLF, con las características que refiere la Presidenta de la JFCyA, sin que esto implique la certeza de erradicar por completo el fenómeno de ingreso de demandas descritas bajo el concepto expuesto.

Por lo establecido, a la luz del Informe de la JFCyA, la estimación inicial relativa a la cantidad total de TLF en el Estado de Nuevo León podría verse impactada por las estrategias de litigio que aumentan virtualmente el número de juicios reales que se esperan recibir a trámite ante los TLF en esa Entidad Federativa.

Ante este escenario, si bien la proyección inicial realizada por esta Unidad para la operación de los TLFAI en el Estado de Nuevo León, con sede en Monterrey, consideró la cantidad de 21 tribunales para el inicio de funciones en octubre de 2022, ante las manifestaciones de la propia JFCyA, esta Unidad realizó un análisis a la luz del déficit de titulares disponibles como resultado del Tercer Concurso Abierto de Oposición para la designación de Juezas y Jueces de Distrito, cuya convocatoria ofertó 74 plazas, 37 para hombres y 37 para mujeres.

Esto es, durante el desarrollo de este concurso se observó una participación de mujeres menor a la convocada, lo que impactó negativamente en el resultado final, ya que, de las 74 plazas ofertadas, resultaron únicamente 49 vencedores (12 mujeres y 37 hombres) lo que arrojó un déficit de 9 personas para encabezar los TLF de la Tercera Etapa.

Ante este escenario, y tomando en consideración la posibilidad de que las cifras reales de asuntos previstos sean menor a las estimadas, la existencia de la instancia prejudicial conciliatoria, el inicio de operaciones de los tribunales con carga cero y el desarrollo del Cuarto Concurso para la designación de Juezas y Jueces de Distrito la UIRMJL consideró que los TLFAI en Nuevo León, con sede en Monterrey tendrían un menor impacto, derivado del ajuste por la falta de juezas y jueces ante el inicio de funciones de la Tercera Etapa.

En este contexto, propuso que en el Estado de Nuevo León, con sede en Monterrey, se iniciara funciones con 10 Tribunales en octubre de 2022.

En lo relativo a los 11 TLF restantes, de los que no se cuenta con juezas y jueces disponibles para su titularidad, una vez concluido el Cuarto Concurso el 24 de noviembre de 2022, se tendrá personal acreditado para su adscripción.

Lo que fue autorizado en sesión del 7 de septiembre de 2022 por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal (CJF) mediante oficio SEPLE./UIRMJL./001/4241/2022, quien además instruyó a la UIRMJL para que, una vez concluido el citado concurso, emita una opinión en torno a las necesidades de personal de los TLFAI en Monterrey y en el resto de las sedes en donde, conforme a las estimaciones originales, aún harían falta titulares.

En cumplimiento a lo instruido, la UIRMJL sometió a consideración del Pleno del CJF el punto para acuerdo relativo a la opinión en torno a las necesidades de

personal de los TLF para la Tercera Etapa, quién, mediante oficio SEPLE./UIRMJL./001/6298/2022 del 30 de noviembre de 2022, autorizó la no adscripción de once plazas de Jueza/ez de Distrito Especializado en Materia de Trabajo del PJF de los veintiún aprobados para los TLFAI en Monterrey.

Lo anterior, a partir de los datos registrados en SIGE a noviembre de 2022, en el entendido de que esta Unidad Administrativa, en el ejercicio de sus atribuciones, continuaría el seguimiento a la evolución de los ingresos en el Estado de Nuevo León, pues si bien es cierto, al momento cuenta con un bajo número de ingresos, debemos tomar en cuenta el reciente inicio de funciones y los plazos que la Ley Federal del Trabajo prevé de 45 días naturales para agotar la instancia prejudicial de conciliación y de 2 meses para la prescripción de las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo, mismo que se suspende a partir de la fecha de presentación de la solicitud de conciliación.

Por lo que el análisis a sus cargas de trabajo se actualizo a enero de 2023, en el que el Pleno del Consejo tomo conocimiento de que la UIRMJL no advierte inconveniente en que se utilicen, previo las autorizaciones correspondientes, los cinco pisos y medio que resultaron disponibles al autorizarse por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal la no adscripción de once plazas de Juez de Distrito Especializado en Materia de Trabajo del Poder Judicial de la Federación, de los veintiún aprobados inicialmente.

Posteriormente, a ocho meses del inicio de funciones de la Tercera Etapa, la UIRMJL pudo advertir de un análisis a los datos registrados en el Sistema Integral de Gestión de Expedientes por los TLF en la Ciudad de México, Jalisco y Nuevo León, sus cargas de trabajo y concluir que, no se requerirá en el ejercicio fiscal 2023 la creación de 782 nuevas plazas, sino que bastará únicamente con adscribir 34 plazas a 2 nuevos TLF con sede en la Ciudad de México.

Bajo esta lógica, la UPJ y la UIRMJL sometieron a consideración del Pleno las necesidades identificadas en el marco del Nuevo Sistema de Justicia Laboral, así como los proyectos prioritarios que podrían contribuir a un mejor cumplimiento de los objetivos del Programa de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral.

Con la finalidad de que, el Pleno del CJF en el ejercicio de sus atribuciones, lleve a cabo la autorización de 5 proyectos prioritarios y urgentes para el buen cause del Nuevo Sistema de Justicia Laboral a cargo del Poder Judicial de la Federación, y consecuentemente, instruya a la DGPPT para que lleve a cabo las acciones

necesarias que permitan la reasignación del presupuesto de egresos asignado en el ejercicio fiscal 2023 hacia la ejecución de éstos.

Lo anterior, toda vez que dicha Dirección General funge como unidad de administración del Poder Judicial de la Federación, encargada de planear, programar, presupuestar, en su caso establecer medidas para la administración interna, controlar y evaluar las actividades respecto del gasto público, conforme a lo establecido en los artículos 4 y 5 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y artículos 153 y 154 fracción XL del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal por el que se expide el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo; y reforma y deroga diversas disposiciones de otros acuerdos generales.

En este sentido, a ocho meses del inicio de funciones de la Tercera Etapa, resultó relevante analizar la evolución de los ingresos radicados en los TLF con sede en Ciudad de México, Zapopan y Monterrey, a partir de los datos registrados en el SIGE desde el inicio de funciones y hasta el 31 de mayo de 2023, con la intención de observar la necesidad de crear o no nuevos órganos jurisdiccionales en estas entidades. Como resultado, se estimó necesario incorporar en el segundo semestre de 2023, 2 TLFAI con sede en CDMX integrados por 2 Jueces y 34 plazas; y reservarse la instalación de 12 TLF de los 14 aprobados para la fase dos de la tercera etapa de implementación durante el ejercicio 2023. Asimismo, se reservó la instalación de los 8 TLFAI de la sede de Zapopan y de 31 Juezas/ces de Distrito en la sede de Monterrey, todos aprobados para la fase dos de la tercera etapa de implementación durante el ejercicio 2023.

En consecuencia, el 15 de noviembre de 2023 se publicó el Acuerdo General 31/2023 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relativo a la creación e inicio de funciones del Décimo Sexto y Décimo Séptimo Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México; y que reforma el similar 3/2013, relativo a la determinación del número y límites territoriales de los circuitos judiciales en que se divide la República Mexicana; y al número, la jurisdicción territorial y especialización por materia de los Tribunales Colegiados de Circuito, los Tribunales Colegiados de Apelación y los Juzgados de Distrito, por virtud del cual el Décimo Sexto y Décimo Séptimos TLFAI con sede en la CDMX, iniciaron funciones a partir del 16 de noviembre de 2023.

Tribunal	Jurisdicción	Domicilio
Décimo Sexto Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México. Décimo Séptimo Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México.	Todas las alcaldías de la Ciudad de México.	Carretera Picacho-Ajusco 200, colonia Jardines en la Montaña, C.P. 14210, Alcaldía Tlalpan, Ciudad de México.

7.3 Peritos

En el marco de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral, el Decreto de reforma legal, contempló la reforma al numeral 899 – G de la Ley Federal del Trabajo, otorgando al Consejo de la Judicatura Federal la atribución para integrar un cuerpo de peritos médicos oficiales especializados en medicina del trabajo y áreas afines, adscritos al Poder Judicial de la Federación.

En cumplimiento de lo anterior, el 14 de abril de 2021, el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal aprobó el Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que reforma y adiciona el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo, relativo a la creación de la Unidad de Peritos Judiciales, publicado en el DOF el 31 de mayo de 2021.

Asimismo, la LOPJF publicada en el DOF el 20 de diciembre de 2024 establece en sus artículos 98 Nonies y 98 Decies, que la UPJ es un área técnica de naturaleza y finalidad exclusivamente periciales, cuyo objeto es auxiliar a los tribunales en materia laboral en los casos señalados. Entre sus principales funciones se encuentran las siguientes:

- Propuesta de designación de personas peritas en auxilio a los TLF.
- Otros servicios relacionados con el auxilio pericial a los TLF.
- Auxilio a los órganos solicitantes para la búsqueda de peritas o peritos, cuando se trate de especialidades en las que no se encuentre alguien registrado en la Lista.
- Procedimientos de selección de las y los peritos que son adscritos a la UPJ.
- Integración anual de la Lista de personas que pueden fungir como peritas o peritos ante los órganos del PJF.
- Mecanismo de exclusión.
- Honorarios mayores a cien mil pesos.
- Arancel para el cálculo de honorarios y gastos de las personas que pueden fungir como peritas y peritos ante los órganos del Poder Judicial de la Federación.
- Convenios.

A efecto de brindar a la UPJF las facultades necesarias que le permitan asumir las funciones en materia pericial, conforme a la Ley Orgánica del PJF se modificó el Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo, y de conformidad con lo establecido en los artículos 98 Nonies y 98 Decies, la UPJ tiene las siguientes atribuciones:

Atribuciones de la UPJ	
•	Presentar y someter a consideración de la Comisión de Carrera Judicial, las convocatorias para la celebración de concursos para la selección de los peritos que serán adscritos a la Unidad de Peritos Judiciales;
•	Presidir y coordinar la integración del jurado de los concursos para la selección de peritos;
•	Establecer los lineamientos para la celebración de los concursos de selección de peritos;
•	Presentar y someter a consideración de la Comisión de Carrera Judicial, las convocatorias para la integración de la Lista de personas que pueden fungir como peritos ante los órganos del Poder Judicial de la Federación;
•	Presentar y someter a consideración de la Comisión de Carrera Judicial la lista anual de las personas que puedan fungir como peritos ante los órganos del Poder Judicial de la Federación; así como la de ganadoras y ganadores que sean adscritos a la Unidad de Peritos Judiciales;
•	Coordinar las actividades que resulten necesarias para la recepción y análisis de las solicitudes para la integración de la Lista de personas que pueden fungir como peritos ante los órganos del Poder Judicial de la Federación, de las y los aspirantes durante el plazo que determine la convocatoria, conforme la normativa aplicable;
•	Auxiliar a los Tribunales Laborales Federales en el ejercicio de sus funciones respecto a la designación de los peritos en términos de lo dispuesto en la normativa aplicable;
•	Establecer los lineamientos para la presentación y formulación de los dictámenes e informes periciales que se rindan ante los Tribunales Laborales Federales;
•	Diseñar los programas de supervisión y seguimiento de las actividades que realicen los peritos adscritos a la Unidad de Peritos Judiciales; así como los mecanismos para realizar una evaluación quinquenal de los mismos, a efecto de determinar su continuidad;
•	Auxiliar y supervisar la intervención de los peritos que presten sus servicios a los Tribunales Laborales Federales, en las diversas especialidades;
•	Fomentar la capacitación permanente de los peritos, así como, realizar las acciones inherentes para su seguimiento y verificación;
•	Suscribir, previo dictamen de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, los convenios de colaboración con dependencias o instituciones públicas o privadas a fin de facilitar a los órganos jurisdiccionales el acceso a diversas especialidades periciales para el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales conforme a la normativa aplicable, o bien para el auxilio en los procedimientos de selección de los peritos que se adscriban a la Unidad de Peritos Judiciales;
•	Solicitar a la Secretaría Ejecutiva de Administración la contratación de los servicios de personas físicas o morales, para la elaboración de pruebas, análisis o estudios especializados necesarios en la emisión de los dictámenes periciales que se rindan ante los Tribunales Laborales Federales
•	Formular el Programa Anual de Trabajo de la unidad administrativa a su cargo y someterlo a la consideración de su superior jerárquico; y
•	Las demás que establezcan el Pleno y las Comisiones.

Al respecto, la regulación de la operación, atribuciones y facultades de la Unidad de Peritos Judiciales, se establece en los artículos 102 y 103 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, al igual que en los artículos 899-E, 899-F y 899-G de la Ley Federal del Trabajo.

Creación de la plaza perito-perita

En sesión ordinaria del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, de 11 de agosto del 2021, se aprobó el Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones en materia pericial, el cual prevé, entre otras, la modificación al artículo 98 Decies, fracción I, del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta la

organización y funcionamiento del propio Consejo, estableciendo la atribución de la persona titular de la Unidad de Peritos Judiciales, de presentar y someter a consideración de la Comisión de Carrera Judicial, las convocatorias para la celebración de concursos para la selección de los peritos que serán adscritos a la Unidad.

En la sesión mencionada, se aprobó el Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que regula la selección, integración y evaluación del personal especializado de la Unidad de Peritos Judiciales; y la emisión de dictámenes periciales relacionados con la materia laboral en auxilio específico de los Tribunales Laborales Federales (Acuerdo de selección, en lo subsecuente), publicado en el DOF el 20 de septiembre del 2021, el cual tiene por objeto regular la selección del personal especializado que atenderá los asuntos relacionados con la materia laboral en auxilio específico de los Tribunales Laborales Federales.

Mediante oficio SEPLE./ADM./003/3086/2021, se comunicó que el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, en sesión ordinaria del 25 de agosto de 2021, entre otros asuntos, instruyó a la Unidad de Peritos Judiciales, en coordinación con la Dirección General de Innovación, Planeación y Desarrollo Institucional (DGIPDI, en lo subsecuente), para crear el puesto de Perito.

En sesión de 27 de octubre de 2021, según fue comunicado en el oficio SEPLE./ADM./006/3717/2021, el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, autorizó la creación del puesto de Perita/Perito Médico, con nivel 21 y rango máximo. Asimismo, se instruyó a esta Unidad para que, previa opinión de la DGIPDI y con el visto bueno de la Comisión de Administración, presentara para autorización del Pleno, el número de plazas de Perita/Perito Médico que conformarían el cuerpo de peritos médicos.

A fin de dar cumplimiento a la instrucción mencionada, mediante oficio UPJ/0338/2021, esta Unidad hizo el análisis y estudio fundado y motivado correspondiente y solicitó opinión a la DGIPDI respecto del número de plazas que integrarían de manera inicial la plantilla del cuerpo de peritas y peritos a adscribirse a la Unidad, a efecto de contar con el requisito solicitado para dar cumplimiento a la instrucción señalada y solicitar su aprobación al órgano colegiado correspondiente.

En consecuencia, a través del oficio SEPLE./ADM./005/4574/2021, se comunicó la aprobación de la creación y adscripción definitiva de 16 plazas de Perita/Perito Médico.

En sesión del 28 de junio de 2023, según consta en el oficio SEPLE./UIRMJL./002/2437/2023, el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal,

entre otros puntos, aprobó la creación de 12 plazas adicionales de Peritas/Peritos Médicos.

A la fecha se han desarrollado 5 concursos para la selección de las y los peritos médicos, siendo el último el desarrollado en 2025.

La Unidad está integrada por un total de 51 plazas de acuerdo con lo siguiente:

- a) 16 plazas autorizadas que realizan actividades administrativas (1 plaza de Titular, 2 secretarías técnicas, 2 direcciones, 4 subdirecciones, 1 jefatura de departamento, 4 técnicas / técnicos de enlace, 1 secretaría ejecutiva y 1 técnica / técnico administrativa).
- b) 27 peritas / peritos médicos; de las cuales actualmente están vacantes 5:
 - Son médicos especializados en medicina del trabajo y áreas afines (como medio ambiente labora, salud ocupacional, etc.).
 - Uno de esos peritos médicos es especialista en psiquiatría.
- c) 7 peritas / peritos en ciencias forenses (grafoscopia, documentoscopia, dactiloscopia, etc.).
- d) Salas de auscultación

Las salas de auscultación son espacios designados para realizar servicios periciales, principalmente, en materia de medicina del trabajo, tales como las exploraciones y revisiones médicas necesarias para la integración de los dictámenes.

Sin embargo, también pueden ser aprovechados por las personas peritas en otras materias, como la grafoscopia, documentoscopia, dactiloscopia, etc., así como para la toma de muestras respectiva.

En la actualidad se cuenta con 34 salas de auscultación distribuidas en el territorio nacional, generalmente ubicadas en el mismo inmueble que ocupan los Tribunales Laborales Federales, que deben estar equipadas al menos con lo siguiente:

- Mesa de exploración con banco de apoyo
- Báscula con estadímetro
- Biombo
- Escritorio
- Silla giratoria
- Sillas para visita
- Tarja
- Bote de basura
- Nodo activo con cable de red

7.4 Tecnologías de la Información y Comunicaciones

Los avances tecnológicos son una realidad a nivel mundial y el PJF se ha mantenido vigente en los retos y desafíos que representa la era tecnológica. En los últimos años, ha implementado herramientas a favor de las personas justiciables y de las personas operadoras de los órganos jurisdiccionales, para dar entrada a la era de la e-justicia o justicia digital, como mecanismo de transformación hacia una justicia moderna, accesible, eficaz y más cercana a la gente.

En lo que respecta a la reforma en materia de justicia laboral, la UIRMJL ideó nuevos mecanismos tecnológicos que consideran las exigencias de un nuevo sistema, al mismo tiempo que procuran que la administración de justicia laboral resulte más accesible hacia la clase trabajadora y más efectiva para las partes involucradas en los procedimientos.

La UIRMJL, en conjunto con la DGGJ y la DGTI, diseñó y desarrolló las siguientes plataformas tecnológicas:

Herramientas tecnológicas del nuevo modelo de justicia laboral	
Sistema Integral de Gestión de Expedientes (SIGE)	Herramienta tecnológica a disposición de las y los operadores de los tribunales laborales federales, para llevar a cabo el registro y gestión de expedientes judiciales, con la posibilidad de generar estadísticas e indicadores.
Calculadora Electrónica de Prestaciones Laborales, de Seguridad Social y de Suspensión en Amparo Directo	Herramienta tecnológica que automatiza el proceso de cálculo de las prestaciones laborales y en materia de seguridad social, así como las garantías que fije el tribunal laboral en caso de suspensión en amparo directo
Asistente Electrónica de Audiencias (ASEA)	Herramienta tecnológica que auxilia a las y los jueces laborales en las audiencias orales, mediante la generación automatizada de los elementos más relevantes de cada juicio o expediente; principalmente, los hechos controvertidos, las prestaciones reclamadas, las pruebas ofrecidas y los criterios obligatorios aplicables al caso

SIGE

La adjudicación al PJF de una competencia novedosa hizo necesario llevar a cabo el diseño y desarrollo de una nueva plataforma tecnológica de gestión de expedientes judiciales, la cual resultara acorde con las exigencias del nuevo modelo de justicia laboral.

Desde el Plan Integral de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, se instruyó la elaboración de un nuevo sistema electrónico de gestión de expedientes, dotado de funcionalidades informáticas que abonaran al cumplimiento de los plazos y términos legales, y a la emisión de resoluciones apegadas a derecho.

En ese tenor, la UIRMJL en conjunto con la DGGJ y la DGTI, desarrolló el Sistema Integral de Gestión de Expedientes, el cual tiene las siguientes funciones en relación con los expedientes judiciales:

Funciones del SIGE	
Receptorio de datos	El sistema impone el deber a las y los operadores de los tribunales laborales de capturar la información más relevante de los juicios y procedimientos laborales. Entre dicha información, se encuentra la captura de las siguientes variables por cada juicio: • Datos de las partes • Tipo de procedimiento • Prestaciones reclamadas • Excepciones opuestas por la parte demandada • Providencias cautelares solicitadas • Determinaciones emitidas dentro de juicio • Audiencias orales celebradas dentro de juicio • Materia o industria del ámbito federal sobre la que versa el juicio, conforme a la clasificación prevista en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos • Ubicación del centro de trabajo • Pruebas ofrecidas dentro de juicio • Pertenencia de las partes a algún grupo considerado en situación de vulnerabilidad (personas con discapacidad, miembros de una comunidad indígena, LGBT+, menores de edad, etc.) • Pertenencia de las partes a algún sindicato • Tema y sentido de la sentencia • Identificación de derechos fundamentales analizados en sentencia • Identificación sobre la aplicación de jurisprudencia nacional o internacional en la sentencia • Aplicación de la suplencia de la queja en la sentencia • Aplicación de la figura de interpretación conforme o de control de convencionalidad ex officio en la sentencia • Identificación de algún posible tema de constitucionalidad o contradicción de criterios entre los tribunales • Aplicación de perspectiva de género y su fuente (universal o regional) en la sentencia, y • Aplicación de perspectiva incluyente en la sentencia • A fin de garantizar la captura correcta y oportuna de datos en cada expediente, el sistema cuenta con una funcionalidad denominada “validación”, la cual impide a las y los operadores continuar con el flujo de trabajo hasta en tanto dichos datos sean capturados dentro del sistema. Con ello, se elimina la posibilidad de que los campos no sean llenados debida y oportunamente.
Gestión de expedientes judiciales	Un verdadero sistema de gestión judicial requiere ir más allá de la simple captura de datos. La gestión judicial hace necesario, además, que los datos capturados se interrelacionen entre sí para generar procesos intuitivos que lleven de la mano a las y los operadores de los TLF en la substanciación de los procedimientos. El SIGE fue diseñado como un verdadero sistema de gestión judicial, toda vez que permite que los datos capturados de cada juicio se comuniquen para generar alertas, avisos y procesos automáticos. Dentro de estas funcionalidades, se encuentran las siguientes: 1) Generación de alertas en estados procesales y

Funciones del SIGE	
	requerimientos. A fin de sustituir la práctica de los órganos jurisdiccionales de llevar agendas manuales para los estados procesales y el seguimiento de plazos de requerimientos, el SIGE contiene una funcionalidad que permite capturar el plazo concedido a las partes, para luego alertar a la persona operadora encargada del asunto, sobre la necesidad de dar seguimiento a un expediente; sobre todo en aquellos casos en los que no exista impulso de las partes. 2) Importación y exportación de datos entre los módulos de SIGE. El sistema permite que los datos capturados en un módulo sean retomados y precargados en otro. Por ejemplo, el domicilio de las partes capturado desde oficialía aparece precargado automáticamente en el módulo de Actuaría. Con esta funcionalidad, se elimina la duplicidad de captura de datos, con el consecuente ahorro de tiempo para la impartición de justicia. 3) Construcción de SIGE a partir de perfiles. Dentro de los tribunales laborales se encuentran adscritos operadoras y operadores con distintos tramos de responsabilidad en la substanciación de procedimientos, de acuerdo con las funciones asignadas para cada cargo en el Manual de Puestos. Derivado de ello, se contempló la necesidad de prever los siguientes perfiles en SIGE: jueza o juez de Distrito, secretario o secretario instructor, oficial judicial, oficial de partes, analista jurídica o jurídico SIGE y actuario o actuario judicial. Cada uno de dichos perfiles cuenta con funciones únicas, acorde a las actividades que realiza cada operadora y operador. Por ejemplo, en el perfil de secretaria o secretario instructor se contemplan los submódulos relativos a la instrucción y celebración de audiencias; mientras que en el perfil de actuario o actuario judicial, se prevé lo relativo a la práctica de notificaciones, con exclusión de los elementos que son inherentes a otros cargos (como de oficialía de partes). Este diseño permite que la o el usuario del sistema se familiarice con las funciones correspondientes a su cargo, prescindiendo de considerar elementos que no son relevantes y/o que corresponden a otros puestos. 4) Turno de asuntos a una servidora o servidor público determinada. Esto permite que cada operadora u operador únicamente visualice los asuntos que le son turnados, con lo que se tiene certeza del trabajo que corresponde a cada uno. 5) Diseño del SIGE conforme al flujo de trabajo de los tribunales laborales. El SIGE se encuentra diseñado conforme a la metodología de los procedimientos laborales. Para ello, el sistema prevé que distintos puestos participen en la substanciación de juicios, con lo que se profesionaliza a los puestos de oficial judicial.

Funciones del SIGE	
Generación de estadísticas e indicadores	El SIGE captura los datos más relevantes de cada juicio, lo que permite la generación automatizada de las siguientes estadísticas e indicadores: 1) Volumen de ingresos, egresos y reingresos de asuntos a los tribunales laborales federales. 2) Número de audiencias orales celebradas y duración. 3) Otras variables que permiten analizar el comportamiento cuantitativo y cualitativo de los tribunales laborales federales. La generación de indicadores y estadísticas permite a las áreas del CJF, como son la DGGJ, la Visitaduría Judicial, la Secretaría Ejecutiva de Creación de Nuevos Órganos, entre otras, vigilar el comportamiento de los tribunales y adoptar las decisiones que se estimen pertinentes.

Se puede afirmar que el diseño y el desarrollo del SIGE se llevaron a cabo conforme a las siguientes fases:

Diseño y desarrollo del SIGE	
Fase de diseño	Realización de mapeos de los procesos contemplados en la LFT; identificación de plazos procesales, de audiencias, de los sujetos que intervienen en juicio, entre otros elementos relevantes
Fase de desarrollo	Materialización del diseño conceptual en una plataforma electrónica, a través de la programación por personal especializado en informática
Fase de pruebas	Verificación del correcto funcionamiento de la plataforma electrónica, e identificación y solución de posibles errores en el sistema
Liberación en ambiente de producción	Corresponde al momento en que la plataforma electrónica fue puesta en operación en los tribunales laborales federales

Durante el primer semestre de 2020, la UIRMJL, en conjunto con la DGGJ, realizó los mapeos de los procesos contemplados en la LFT. Esta tarea conllevó desentrañar las disposiciones normativas de los nuevos juicios laborales, para detectar los microprocesos que debían ser automatizados mediante la nueva herramienta tecnológica.

A la par, se ideó el esquema de trabajo organizacional conforme al cual operarían los tribunales laborales federales de la Primera Etapa de Implementación. Para ello, se estableció un flujo de trabajo, que va desde la recepción de las demandas o escritos iniciales, pasando por la emisión de determinaciones, la práctica de notificaciones, la celebración de audiencias y el dictado de sentencias, hasta el archivo definitivo del asunto. En este esquema se contemplaron los tramos de responsabilidad que tendrían las personas operadoras que integrarían los TLF.

Entre junio y agosto de 2020, la UIRMJL liberó a la DGTI diversos requerimientos técnicos sobre el contenido y las necesidades de todos los módulos del SIGE, de acuerdo con lo siguiente:

Módulos de SIGE	
Oficialía de Partes	Permite registrar electrónicamente los escritos iniciales y promociones dirigidas a los juicios laborales; asignándole un número de expediente a los asuntos nuevos. Desde este módulo se lleva a cabo el turno de asuntos a las personas juzgadoras y a las personas secretarías de instrucción. A su vez, los escritos que se registran en este módulo aparecen automáticamente en el panel de pendientes de la persona servidora que corresponda
Instrucción	Área virtual de trabajo de las personas secretarías de instrucción y de los oficiales judiciales. Este módulo permite visualizar los escritos y promociones turnados desde la oficialía de partes, para proceder a la captura de los datos solicitados por el sistema y a la emisión de la determinación correspondiente. Desde este módulo se indica la forma en que deben notificarse las actuaciones, así como si la determinación genera o no algún estado procesal que requiera de la emisión de un acuerdo posterior, por ejemplo, cuando se realiza algún requerimiento judicial
Actuaría	Con base en la forma en que se ordenó la práctica de notificaciones desde el módulo de instrucción, el presente módulo gestiona las diligencias y notificaciones a las partes, asignando un rol a las personas actuarias judiciales. Este módulo se interconecta con el SIMN, el cual diseña de manera automatizada las rutas de los actuarios judiciales. También permite subir las razones y cédulas actuariales para su integración al expediente electrónico
Agenda	Permite la programación y planeación debida de audiencias orales y su vinculación con el expediente electrónico.
Audiencia	Permite la videograbación de audiencias orales, el almacenamiento de la evidencia y su vinculación con el expediente electrónico. La videograbación se lleva a cabo por parte de un proveedor externo, cuyo programa se interconecta con SIGE
Sentencia	Este módulo permite la redacción y la emisión de la sentencia respectiva, siguiendo el flujo de trabajo entre la persona secretaria de instrucción y la persona juzgadora
Ejecución	Área virtual de trabajo de las personas juzgadoras, de las personas secretarías de instrucción y de los oficiales judiciales, que permite llevar el trámite automatizado de la ejecución de los juicios laborales o de los convenios celebrados ante el CFCYRL

El SIGE comenzó su funcionamiento en noviembre de 2020 con el inicio de operaciones de los Tribunales Laborales Federales (TLF) de la Primera Etapa de Implementación, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona diversas disposiciones, en relación con la implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral (DOF 17 de noviembre de 2020).

Desde el inicio de su funcionamiento, la UIRMJL en coordinación con la DGGJ revisa las propuestas de modificación solicitadas por los operadores de los TLF, así como las adecuaciones y mejoras al sistema que se identifican por parte de ambas unidades administrativas para el correcto funcionamiento de la plataforma. Una vez acordadas, la DGGJ en conjunto con la DGTI llevan a cabo la implementación de estas.

Algunas de las adecuaciones realizadas son las siguientes:

- Revisión y definición de Reportes de Ingresos, Egresos, COE y COR
- Adecuación de la versión pública de sentencias.
- Homologación del catálogo de Ramas Industriales y Servicios con el SCIAN (OIT).
- Actualización e incorporación de nuevas determinaciones
- Desarrollo de los módulos: 'Agenda', 'Ver Captura', 'COR' y 'Manuales'.

- Modificación de los módulos 'Agenda' y 'Documentos y Valores'.
- Liberación del módulo 'Libros de Control'
- Actualización de determinaciones
- Firmado electrónico de constancias de notificación
- Actualizaciones en SIMN
- Habilitación de firmado masivo de determinaciones.
- Funcionalidad de 'Vincular con otro órgano o Relacionar con expediente de origen'
- Agenda de audiencias de forma manual

A continuación, se exponen las pantallas principales del SIGE:



Bienvenido


Sistema Integral de Gestión de Expedientes


Consejo de la
Judicatura Federal

Usuario

Contraseña

ENTRAR



Sistema Integral de Gestión de Expedientes






Fecha y hora del centro del país: martes, 4 de mayo de 2021 01:32:08 p. m. GMT-5
(3991) - Tribunal de Justicia Laboral - Pruebas DURANGO

Instrucción

Actuaría

Comunicaciones Oficiales

Sitios de Interés

Avisos

Avisos

AVISO ACTUALIZACION SIGE 30 04 2021

Se hace del conocimiento del personal adscrito a los Tribunales Laborales Federales, que se realizaron diversas actualizaciones al Sistema Integral de Gestión de Expedientes (SIGE), las cuales se detallan a continuación:

- 1.- Nuevo flujo en el sistema respecto a las Comunicaciones Oficiales Enviadas.
- 2.- Reporte de historial de constancias de turno y re turno.
- 3.- Nuevos filtros de búsqueda de constancias de no conciliación que emite la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- 4.- Cambio de la columna "Cuaderno" por "Tipo de asunto" en el Boletín Judicial, lo cual impacta en SIGE, Portal de Servicios en Línea del Poder Judicial de la Federación y el Portal de Consulta de la Dirección General de Gestión Judicial.

Se adjunta manual de referencia para las acciones descritas.

Ciudad de México, a 30 de abril de 2021
Muchas gracias por su atención.
Dirección General de Gestión Judicial.

 viernes, 30 de abril de 2021

Aviso

Se hace del conocimiento del personal adscrito a los Tribunales Laborales Federales, que a partir del diecinueve de abril de dos mil veintiuno, cambiará el directorio de atención a usuarios del Sistema Integral de Gestión de Expedientes (SIGE), cuya actualización se podrá consultar a través del icono "Soporte", visible en la parte superior derecha del SIGE.

 viernes, 16 de abril de 2021

Aviso



Sistema Integral de Gestión de Expedientes






Fecha y hora del centro del país: martes, 4 de mayo de 2021 01:34:49 p. m. GMT-5
(3991) - Tribunal de Justicia Laboral - Pruebas DURANGO

Instrucción

Expediente electrónico

Consulta

Actuaría

Turno

Notificaciones

Boletín

Pendientes de fecha de publicación

Generar boletín

Comunicaciones Oficiales

Comunicaciones oficiales enviadas (COE)

Sitios de Interés

Avisos

Expediente electrónico

← Búsq. Expediente

Tipo de asunto: Conflictos Individuales de Seguridad Social
Número de Expediente Único Nacional: 27926550
Número de Expediente Asignado: 46/2021

Juez: Juez Distrito PruebasU
Secretario Instructor: Secretario Instructor PruebasU

Fase Escrita Fase Oral Sentencia Ejecución Archivo

Principal Tercería Providencia Cautelar Audiencias

Detalle

Buscar:

NEUN	Expediente	Tipo de Determinación	Estado de la Determinación	Fecha de Determinación	Sentencia Relevante	Promociones Relacionadas	Notificaciones	C.O.E.	Archivo
27926550	46/2021	Prevención	En revisión por el Secretario	04-05-2021	No				
27926550	46/2021	Archivo	En revisión por el Secretario	04-05-2021	No				
27926550	46/2021	Contestación de Demanda	En revisión por el Secretario	04-05-2021	No				

iga Sistema Integral de Gestión de Expedientes

Fecha y hora del centro del país: martes, 4 de mayo de 2021 01:44:43 p.m. GMT-5
(3991) - Tribunal de Justicia Laboral - Pruebas DURANGO

Oficialía de Partes

- Turno
- Escritos Iniciales
- Registro de Demanda
 - Por escrito
 - Via Electrónica
- Registro de Comunicaciones Oficiales Recibidas
 - Por escrito
 - Via Electrónica
- Promociones
- Registro de Promociones
 - Por escrito
 - Via Electrónica
- Registro de Promociones dirigidas a Comunicaciones Oficiales Recibidas
 - Por escrito
 - Via Electrónica

Sitios de Interés

Avisos

Buscar por fecha

Desde: 04/04/2021

Hasta: 04/05/2021

10 Finalizadas

1 Pendiente de escanear

1 Por registrar

Finalizadas

Núm.	Núm. Expediente	Inicio registro	Cierre registro	Tiempo transcurrido	Obs.	Ver	Fecha turnado	Secretario
27981602	52/2021	30-04-2021 19:16:38	30-04-2021 19:17:45	00:01:07			30-04-2021 19:17:520	Secretario Instructor PruebasU
27981567	51/2021	30-04-2021 19:11:26	30-04-2021 19:13:00	00:01:33			30-04-2021 19:13:050	Secretario Instructor PruebasU
27978833	50/2021	30-04-2021 14:32:42	30-04-2021 14:13:49	00:01:06			30-04-2021 14:13:530	Secretario Instructor PruebasU
27969113	49/2021	29-04-2021 11:41:16	29-04-2021 11:51:16	00:10:00			29-04-2021 11:51:440	Secretario Instructor PruebasU
27940576	48/2021	23-04-2021 17:23:00	23-04-2021 17:29:41	00:06:40			23-04-2021 17:30:360	Secretario Instructor PruebasU

iga Sistema Integral de Gestión de Expedientes

Fecha y hora del centro del país: martes, 4 de mayo de 2021 01:19:02 p.m. GMT-5
(3991) - Tribunal de Justicia Laboral - Pruebas DURANGO

Instrucción

- Expediente electrónico
- Panel de promociones turnadas desde oficialía
- Panel de promociones turnadas por secretario instructor
- Panel de determinaciones elaboradas
- Autorizados

Agenda

- Programación de audiencias
- Consulta de audiencias
- Diferir audiencia
- Cancelar audiencia

Audiencia

- Celebración
- Asistente electrónico de audiencias

Comunicaciones Oficiales

- Registro de Comunicaciones Oficiales Enviadas
- Comunicaciones oficiales enviadas (COE)

Consulta Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Consulta STyPS Exportar

« 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 ... 158 »

Número de constancia de no conciliación	Solicitante	RFC	CURP	Contraparte	Detalle
CAM/C3/2020/000068	LEONARDO HERNANDEZ CASANOVA		HECL830407HTSR5N06	PEMEX EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN	
ZAC/C3/2020/000033	LUIS GUADALUPE RODRIGUEZ VELAZQUEZ		ROVL831212HZSL503	COMINVI SERVICIOS MINEROS S.A. DE C.V.	
MEX/C3/2020/000156	JAIME ROBERTO ZAPATA CAMPOS	ZAC1670408AZA	ZAC1670408HNLPM07	FUTURA AERONAUTICS, S.A. DE C.V.	
CAMOAE/C3/2020/000083	ROBERT ROSADO RIVERO		RORR690121HCCSVB04	AFORE AZTECA S.A. DE C.V.	
CAMOAE/C3/2020/000086	LUIS JAVIER MARTINEZ ITZA		MAIL691124HCCRTS02	PRINCIPAL AFORE, S.A. DE C.V.	
HID/C3/2020/000063	Sindicato de Trabajadores de la Industria Embotelladora de Aguas Caseosas, Refrescos, Aguas Naturales, Cervezas y de las Bebidas Envasadas en General, Similares y Conexos de la República Mexicana	STIS70422LR5		FABRICAS EXQUITLAN, S.A. DE C.V.	
MEX/C3/2020/000182	JOSÉ AUGUSTO BRISEÑO IBARRA	BIIA831129CMA	BIIA831129HDFRBC04	PETROLEOS MEXICANOS	

Sistema Integral de Gestión de Expedientes

Fecha y hora del centro del país: martes, 4 de mayo de 2021 01:56:07 p.m. GMT-5
(3991) - Tribunal de Justicia Laboral - Pruebas DURANGO

Oficialía de Partes

- Turno
- Escritos Iniciales
- Registro de Demanda
 - Por escrito
 - Via Electrónica
- Registro de Comunicaciones Oficiales Recibidas
 - Por escrito
 - Via Electrónica
- Promociones
- Registro de Promociones
 - Por escrito
 - Via Electrónica
- Registro de Promociones dirigidas a Comunicaciones Oficiales Recibidas
 - Por escrito
 - Via Electrónica

Sitios de Interés

Avisos

Registro de Demanda

Tipo de asunto: Procedimiento ordinario
Número de Expediente Único Nacional: 27994812
Número de Expediente Asignado: 55/2021

Se generó la demanda correctamente.

Forma de presentación: Por escrito
Fecha y hora de presentación: 04/05/2021 13:15

Tipo de Promoción: Demanda Física
Folio: 98

Anexos: 0
Copias: 0
Fojas: 0

¿Contiene firma autógrafa?: Seleccione una opción
Promovente: Seleccione una opción

Agregar promovente
Editar promovente

Guardar Subir archivos Fin de carga de archivos Cierre registro

Sistema Integral de Gestión de Expedientes

Fecha y hora del centro del país: martes, 4 de mayo de 2021 01:22:19 p.m. GMT-5
(3991) - Tribunal de Justicia Laboral - Pruebas DURANGO

Instrucción

- Expediente electrónico
 - Panel de promociones turnadas desde oficialía
 - Panel de promociones turnadas por secretario instructor
 - Panel de determinaciones elaboradas
 - Autorizados
- Agenda
 - Programación de audiencias
 - Consulta de audiencias
 - Diferir audiencia
 - Cancelar audiencia
- Audiencia
 - Celebración
 - Asistente electrónico de audiencias
- Comunicaciones Oficiales
 - Registro de Comunicaciones Oficiales Enviadas
 - Comunicaciones oficiales enviadas (COE)

Pendientes Enviadas

Agregar

Comunicaciones Oficiales Enviadas (Pendientes)

Buscar:

NEUN	Expediente	Tipo de asunto	Tipo de determinación	Fecha de creación	Envío electrónico mediante SIGE	Síntesis	Visualizar información	Liberar COE	Eliminar
27994201	36/2021	Comunicaciones Oficiales Enviadas	Sin información	04/05/2021 12:25:54	No				
27982453	35/2021	Comunicaciones Oficiales Enviadas	Solicitud de copias	01/05/2021 08:21:50	No				
27982276	33/2021	Comunicaciones Oficiales Enviadas	Admisión de Demanda	30/04/2021 23:42:06	No				
27982097	31/2021	Comunicaciones Oficiales Enviadas	Contrarréplica	30/04/2021 21:43:54	No				
27563800	15/2021	Comunicaciones Oficiales Enviadas	Solicitud de copias	04/02/2021 21:46:15	No				
27554786	8/2021	Comunicaciones Oficiales Enviadas	Admisión de Demanda	02/02/2021 17:34:57	Si				
27553169	7/2021	Comunicaciones Oficiales Enviadas	Admisión de Demanda	02/02/2021 12:49:37	Si				
27550774	6/2021	Comunicaciones Oficiales Enviadas	Admisión de Demanda	01/02/2021 14:14:18	Si				

Programación de audiencia

Tipo de asunto: **Procedimiento ordinario**
 Número de Expediente Único Nacional: **27299154**
 Número de Expediente Asignado: **4/2020**

Datos de la audiencia
 Secretario instructor:
 Juez asignado:
 Estatus:

Programación
 Por definir.

Partes

Búsqueda:

Selección	Nombre/Razón	Apellido paterno	Apellido materno	Carácter	Tipo
10 registros por página					

Tipo de audiencia
 Audiencia Preliminar

Tiempo
 Audiencia mediana (120 minutos)

¿Es urgente?
 No ☐ Si ☐

Programar

Calculadora Electrónica de Prestaciones Laborales, de Seguridad Social y de Suspensión en Amparo Directo

El artículo 843 de la LFT establece que en las sentencias dictadas por los tribunales laborales se cuantificará el importe de las prestaciones que tengan lugar en las condenas. Por otra parte, la LFT dispone que la sentencia se dictará en audiencia o, en su defecto, dentro de los 5 días siguientes a su celebración.

A fin de hacer más rápido y certero el proceso de cálculo de las prestaciones laborales, la UIRMJL diseñó en Excel la Calculadora Electrónica de Prestaciones Laborales, de Seguridad Social y de Suspensión en Amparo Directo, posteriormente, la DGGJ en coordinación con la DGTI desarrollaron una nueva versión de la calculadora, la cual se encuentra integrada directamente en el SIGE, como se aprecia a continuación:

Sistema Integral de Gestión de Expedientes

Fecha y hora del centro del país: martes, 1 de abril de 2025 13:10:16 a. m. GMT-6
(4419) - Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral

● Oficialía de Partes
 ● Instrucción
 ● Actuaría
 ● Agenda
 ● Personal
 ● Comunicaciones Oficiales
 ● Consultas
 ■ Reportes

Reporte de promociones
 Reporte de constancias de Turno
 Reporte de Determinaciones
 Reporte Boletín
 Libros de control
 Reportes Generales
 Reportes de autorizados PSL

Sitios de Interés
 Avisos
 Manuales y Tutoriales
 SIGDOC
Calculadora de Prestaciones

Calculadora de Prestaciones

Búsqueda de expediente

Órgano:

Tipo de asunto:

Expediente:

El menú principal de la calculadora es el siguiente:

Tipo de asunto: Procedimiento especial individual
Número de Expediente Único Nacional: 30300691
Número de Expediente Asignado: 1/2023

Calculadora de prestaciones

888812345

C MC MR M+ M-
 7 8 9 /
 4 5 6 ×
 1 2 3 -
 0 . = +

Esta herramienta sirve de apoyo a las personas operadoras jurídicas de los TLF para realizar la cuantificación de prestaciones, indemnizaciones, pensiones en materia seguridad social y suspensión de amparo directo de forma más eficiente, con la introducción de los datos mínimos necesarios, lo cual se traduce en optimizar tiempos, reducir el margen de error en los cálculos aritméticos, así como obtener la metodología empleada en cada operación la cual se concentra en la “Hoja resumen” que podrá servir de apoyo en el dictado de las sentencias e integrarse al expediente.

Calculadora Electrónica de Prestaciones



Consejo de la
Judicatura Federal

Datos Generales

Tribunal Laboral de Asuntos Individuales en el
Estado de Tabasco, con sede en Villahermosa
No. de juicio: 3/2020

Actor: Karla Gonzalez Solano
RFC: JUAN8802093
CURP: JUAN8802080P18M
No. seguridad social: HNR0345

Demandado: Diana Mora Maldonado
RFC: ALE862004238Q
No. de registro patronal: 7080543

Suspensión en Amparo Directo

Importe mínimo para la subsistencia del trabajador

\$40,312.80

Importe base para establecer la garantía

\$26,924.83

Importe correspondiente a los daños:

\$747.16

Importe correspondiente a los perjuicios

\$1,058.82

Duración del Juicio de amparo directo

180

días

Importe total a cubrir por concepto de garantía

\$1,805.98

ASEA

El ASEA es una herramienta electrónica que auxilia a la persona juzgadora laboral en la visualización de los elementos relevantes del juicio para el desahogo de las audiencias orales.

Esta plataforma fue diseñada por la UIRMJL y desarrollada por la DGTI. Su configuración ofrece a las y los jueces laborales una síntesis sobre la situación de cada expediente, organizando los elementos relevantes e incluyendo la información necesaria para el desahogo de la audiencia.

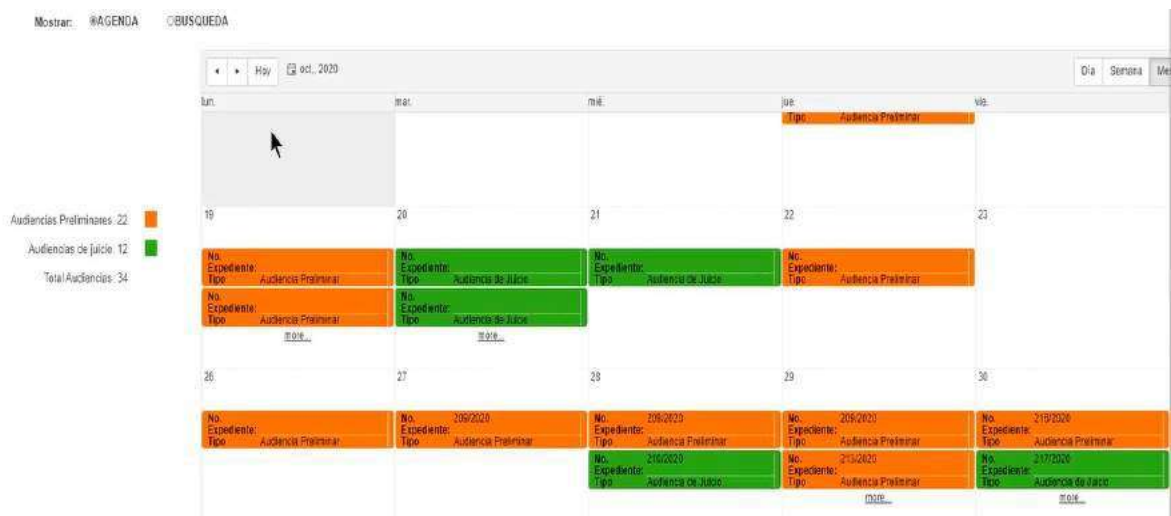
El uso correcto de la plataforma reduce, sin duda, el tiempo de desahogo de la audiencia, toda vez que permite a las personas juzgadoras contar con la información indispensable, sin necesidad de revisar físicamente el expediente judicial. Dentro de las funciones que contiene, se destacan las siguientes:

Funciones de ASEA	
Agenda del día	Permite visualizar las audiencias programadas dentro del calendario del tribunal laboral, especificando el tipo de asunto y número de expediente
Datos del Asunto	Permite visualizar los siguientes datos de cada expediente: • Partes • Prestaciones reclamadas • Excepciones y defensas • Hechos • Recursos interpuestos
Guía de conducción de audiencias	Se trata de un guion tentativo sobre el desarrollo de las audiencias
Leyes y jurisprudencias aplicables	Permite capturar y visualizar la normativa y criterios jurisprudenciales obligatorios aplicables a cada caso

Durante 2020, la Unidad desarrolló las especificaciones técnicas para la elaboración de dicho aplicativo. En octubre de ese año, la DGTI liberó en ambiente de producción el ASEA, a fin de que, tan pronto iniciaran funciones los tribunales laborales, la herramienta pudiera estar a disposición de los operadores.

Actualmente, la plataforma se encuentra desarrollada en un 90%, restando únicamente su interconexión con SIGE, la cual está pendiente de ser calendarizada.

La pantalla principal fue diseñada como un calendario en el que se visualizan las audiencias por colores dependiendo el tipo de procedimiento. El sistema tiene un contador automático que proporciona a la persona juzgadora el número de audiencias que tiene al día, semana o mes.



Cuenta con guiones de audiencia de acuerdo con los diferentes tipos procedimientos en materia laboral.

PROTOCOLO DE AUDIENCIA PRELIMINAR (indice a)
SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL.

Aplicable para los siguientes procedimientos:

- > Ordinario Laboral
- > Especial Individual
- > Conflicto individual de seguridad social

Participantes en la audiencia preliminar		
Juez (a) de Distrito	Secretario (a) instructor (a)	Oficial administrativo (a)
Parte actora	Parte demandada	Parte tercera interesada
Asesor (a) jurídico (a) parte actora	Asesor (a) jurídico (a) parte demandada	Asesor (a) jurídico (a) parte tercera interesada

Color	Significado
■	Información que generará automáticamente el sistema con la base de datos de SJSE-Laboral
■	Información que deberá capturar al momento de la audiencia la o el secretario instructor

Secretario (a) instructor (a): Buen día. Son las horas del y nos encontramos en la sede del Tribunal laboral especializado en materia de justicia laboral del Poder Judicial de la Federación en la ciudad de para celebrar la audiencia preliminar del procedimiento con número de expediente . Se hace del conocimiento de las partes que en esta audiencia participan las siguientes personas servidoras públicas:

Juez (a): Gracias. En términos de lo previsto en el artículo 897-C, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, se concede el uso de la voz a las partes para que formulen verbalmente sus respectivos alegatos, si lo estiman conveniente.

(En su caso, las partes se manifiestan alegatos)

Juez (a): Gracias. De conformidad con lo previsto en el artículo 897-C, de la Ley Federal del Trabajo, esta juzgadora / este juzgador declara que, dado que se han agotado las etapas que la Ley Federal del Trabajo establece para la audiencia de juicio, se cierra la etapa de juicio y se cita a las partes dentro de los siguientes 3 días, esto es para el día y hora a efecto de escuchar la sentencia respectiva

Por favor, secretario (a) haga la certificación respectiva.

Secretario (a) instructor (a): (Realiza la certificación respectiva) Claro su señoría, se certifica que la presente audiencia se encuentra registrada en , lo que se informa a las partes a efecto de que tengan certeza de que la presente diligencia es inalterable.

Permite buscar y visualizar audiencias pasadas, como un sistema de precedentes:

Mostrar: **○AGENDA** **●BUSQUEDA**

Expediente:

Actor:

Demandado:

Tercer interesado:

Buscar

Tipo Audiencia	Expediente Asunto	Fecha
No hay registros para mostrar		

Permite cruzar la información y relacionarla entre sí, por ejemplo, el sistema relaciona las excepciones y defensas con las prestaciones reclamadas ingresadas:

EXCEPCIONES Y DEFENSAS

Etapas en la que se aplica:

Prestación reclamada relacionada:

Excepción y Defensa:

La Excepción y Defensa fue:

Tipo de excepción:

[Guardar] [Limpiar datos]

Etapas	Prestación	Excepción y Defensa	Fue	Tipo de excepción	Editar	Eliminar
Contestación	Vacaciones	A la fecha sigue sin realizar el pago de Vacaciones, pues no hay relación contractual	No Infundada	Preventoria		
Contestación	Prima vacacional	Desde el día que se hizo acreedor el actor a vacaciones no le han pagado su prima vacacional, por que no hay vinculo laboral entre ambos	No Infundada	Dilatoria		
Contestación	Aguinaldo	La demandada negó por completo la relación laboral con Sergio Zapata Rivera	Fundada	Dilatoria		
Contestación a la reconvencción	Otra	Reinstalación. No puede existir toda vez que no hubo una relación entre ambas partes	Fundada	Preventoria		

Página 1 de 1, registros 1

El módulo de requisitos de la audiencia muestra las etapas procesales del procedimiento. La pantalla cambia en términos del tipo de audiencia que se esté desahogando:

REQUISITOS DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR

1 2 3 4 5

Depurar el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes

Excepciones y Defensas

Etapas	Prestación	Excepción y Defensa	Fue	Tipo de excepción
Contestación	Vacaciones	A la fecha sigue sin realizar el pago de Vacaciones, pues no hay relación contractual	No Infundada	Preventoria
Contestación	Prima vacacional	Desde el día que se hizo acreedor el actor a vacaciones no le han pagado su prima vacacional, por que no hay vinculo laboral entre ambos	No Infundada	Dilatoria
Contestación	Aguinaldo	La demandada negó por completo la relación laboral con Sergio Zapata Rivera	Fundada	Dilatoria
Contestación a la reconvencción	Otra	Reinstalación. No puede existir toda vez que no hubo una relación entre ambas partes	Fundada	Preventoria

Página 1 de 1, registros 1 al 4 de 4

REQUISITOS DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR

1 2 3 4 5

Establecer los hechos no controvertidos

Actor

Hecho	Etapas	Prueba	Estatus
Como la demandada no le da intento darle por escrito el aviso rescisor o de despido en el cual se explicara los causas del mismo al actor se vio en la necesidad de presentar demanda ante el Tribunal de Arbitraje y Conciliación en la Ciudad de México	Réplica	Presuncional - En su doble aspecto, legal y humano	No controvertido
El día 20 de agosto de 2009, se firmó un nuevo contrato del cual se desprende entre otros dos nuevas prestaciones, fondo de ahorro y caída de ahorro, cantidades que se deberían pagar al trabajador al finalizar el año fiscal	Reconvencción	Documental - Consistente en recibos de pago del fondo y caja de ahorro correspondientes de los años 2009 y 2010	No controvertido

Página 1 de 1, registros 1 al 2 de 2

Demandado

Hecho	Etapas	Prueba	Estatus
El día 13 de enero de 2020, se presentó la contestación por escrito en oficinas de partes de esta autoridad	Contestación	Instrumental de actuaciones - En todo lo que beneficia a la demandada	No controvertido
Se solicitó información a los operadores de Mueblería Grupo Luna e informaron que no encontraron información y documentación alguna relacionada con el C. Sergio Zapata	Reconvencción	Documental - Plantilla de personal de los últimos 15 años de las 5 operadoras con las que cuenta Mueblería Grupo Luna	No controvertido

Página 1 de 1, registros 1 al 2 de 2

REQUISITOS DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Admitir o desechar las pruebas ofrecidas por las partes

Actor

Prueba	Admitir o Desechar pruebas
Fotografías, cintas cinematográficas, registros electrocénicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como internet	Admitir
Testimonios a cargo de los CC. Eidi Pérez y David Alagüe, quienes fueron testigos del despojo.	Desestimar
Presuncional-En su doble aspecto, legal y humana.	Desestimar
Testimonial de educaciones-En todo lo que le favorezca al C. Sergio Zapata.	Admitir
Documental-Contrato laboral de 20 de agosto a 2008	Admitir
Documental-Consistente en recibos de pago del fondo y caja de ahorro correspondientes de los años 2009 y 2010.	Desestimar
Documental-Consistente en una impresión de una captura de pantalla de google maps.	Desestimar
Inspección-Consistente en inspección ocular de inmueble.	Admitir

Guardar

Demandado

Prueba	Admitir o Desechar pruebas
Documental-Consistente en listas de asistencia.	Admitir
Fotografías, cintas cinematográficas, registros electrocénicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como internet.	Admitir
Testimonios a cargo de los CC. Joaquín Quinto, y Francisco Espajel.	Desestimar

En suma, el ASEA se rige como una herramienta tecnológica que auxilia a las personas juzgadoras en las audiencias, proporcionando los elementos más relevantes de juicio. Ello conduce a que el desahogo de estas sea más efectivo y las personas titulares mantengan, en todo momento, el control y la conducción de las audiencias orales.

SISTEMA DE MONITOREO DE NOTIFICACIONES (SIMN)

El Sistema de Monitoreo de Notificaciones (SIMN), antes el Sistema Integral de Generación de Rutas, Evidencias y Monitoreo Actuarial (SIGREMA), es una plataforma tecnológica que fue desarrollada por el Poder Judicial del Estado de Tamaulipas, para brindar certeza jurídica, eficientar el gasto en medios de conducción y evitar malas prácticas actuariales, mediante la generación de rutas óptimas, así como la toma de evidencias fotográficas con estampas y coordenadas de geolocalización.

El 15 de julio de 2020, el Poder Judicial del Estado de Tamaulipas a través de un convenio de colaboración cedió al Consejo de la Judicatura Federal dicha plataforma tecnológica, la cual fue adaptada por la UIRMJL junto con la DGGJ y la DGTI con la finalidad de satisfacer las necesidades específicas de los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación.

Derivado de lo anterior, se creó el SIMN que es un aplicativo que se implementó para hacer más ágil, eficiente y transparente el trabajo de notificación de las personas actuarias adscritas a los TLF, al igual que para facilitar el control de las notificaciones y asignar rutas de manera aleatoria, permitiendo enviar constancias, razones y fotografías con estampas de tiempo y coordenadas de geolocalización al expediente electrónico correspondiente en el SIGE. Lo mencionado, para brindar certeza jurídica, hacer uso eficiente de los recursos y dar seguimiento a las prácticas actuariales para mejorarlas.

Así, mediante el SIMN se pueden practicar las notificaciones personales y por oficio ordenadas en las determinaciones judiciales emitidas por los TLF. Para ello es necesario que dichas determinaciones cuenten con fecha de publicación; es decir, se haya ordenado su publicidad a través del boletín judicial.

El SIMN se compone del sistema de ruteo, la aplicación notificaciones para teléfonos móviles y el sistema de monitoreo. Para el uso de dicha herramienta, el Consejo de la Judicatura Federal proporciona un teléfono celular a cada una de las personas actuarias en el cual descargan dicho aplicativo.

Las siguientes imágenes son una representación de la plataforma tecnológica SIMN:



GF Consejo de la Judicatura Federal

Notificaciones

Sesiones

Descargar Notificaciones Nueva sesión

Mostrar 10 Registros

Buscar:

Fecha	Total Notificaciones	Domicilios Geocodificados	Entrar
06/04/2021	4	1	
05/04/2021	2	2	
05/04/2021	3	2	
22/02/2021	3	3	
19/02/2021	4	4	
18/02/2021	3	3	



Finalmente, debe informarse que actualmente la UIRMJL y la DGGJ en conjunto con la Coordinación de Desarrollo de Sistemas Jurídicos de la DGTI desarrollaron una nueva versión del SIMN, denominada Sistema Inteligente de Notificaciones y Diligencias (SINDI), con la que se pretende superar las fallas detectadas, con base en las experiencias de los usuarios en la versión actual. Actualmente el SINDI se encuentra en funciones y en constante monitoreo para verificar su operatividad.

7.5 Formación y Selección de Operadores

7.5.1 Concursos oposición

Para la selección del personal que integraría los Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación, el artículo Décimo Quinto Transitorio del Decreto determinó la publicación de convocatorias a concursos abiertos, garantizando la paridad de género y estableciendo, para el personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a nivel local y federal, el derecho de participar en igualdad de oportunidades.

Asimismo, se consideró que las y los operadores del nuevo sistema de justicia laboral debían ser sensibles a los cambios instaurados por las reformas, contar con un conocimiento actualizado, profundo y especializado de la normatividad vigente, así como desplegar competencias prácticas indispensables para el cumplimiento de sus funciones.

Es importante resaltar que el artículo 123 fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone que los integrantes de los TLF del PJF o de las entidades federativas deben contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Por su parte, el artículo Décimo Quinto transitorio del decreto de reforma de 2017 establece que las convocatorias a concurso para la selección de personas del CFCRL, de los Centros de Conciliación Locales y de los Tribunales del Poder Judicial Federal y de las entidades federativas deben ser de carácter abierto y garantizar el derecho de participar en igualdad de oportunidades al personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Bajo ese contexto, la UIRMJL en coordinación con la Escuela Federal de Formación Judicial antes Instituto de la Judicatura Federal, diseñaron el “Plan Integral de Formación y Selección en Materia de Justicia Laboral”, conformado por los ejes de Sensibilización, Actualización, Especialización y Selección.

Finalmente, a efecto de integrar los TLF en sus respectivas etapas y categorías se realizaron los siguientes concursos abiertos de oposición:

Concursos Abiertos de Oposición						
Juezas y Jueces						
Concurso	Fecha de desarrollo	Plazas concursadas	Aspirantes aceptados	Personas vencedoras	Género	
					H	M
Primer ⁷	junio a noviembre 2020	51	2,172	45	22	23
Segundo ⁸	abril a septiembre 2021	50	914	45	25	20
Tercer ⁹	noviembre 2021 a abril 2022	74	1,057	49	37	12
Cuarto ¹⁰	julio a noviembre 2022	60	1,254	56	14	42

Concursos Abiertos de Oposición						
Secretarías y Secretarios de Instrucción						
Concurso	Fecha de desarrollo	Plazas concursadas	Aspirantes aceptados	Personas vencedoras	Género	
					H	M
Primer ¹¹	agosto a octubre 2020	81	988	81	41	40
Segundo ¹²	mayo a septiembre 2021	114	1,563	114	57	57
Tercer ¹³	noviembre 2021 a abril 2022	221	1,886	211	105	106
Cuarto ¹⁴	mayo a octubre 2022	310	2,067	310	155	155
Primer ¹⁵	octubre 2023 a febrero 2024	N/A	200	18	10	8
Primer ¹⁶	agosto a diciembre 2025	*	*	*	*	*
* Pendiente de dar inicio.						

Concursos Abiertos de Oposición						
Actuarias y Actuarios						
Curso	Fecha de desarrollo	Plazas concursadas	Aspirantes aceptados	Personas vencedoras	Género	
					H	M
Primer ¹⁷	agosto a octubre 2020	38	686	38	19	19
Segundo ¹⁸	mayo a agosto 2021	90	1,494	90	45	45
Tercer ¹⁹	noviembre 2021 a abril 2022	138	2,273	576*	69	69
Cuarto ²⁰	mayo a diciembre 2022	138	2,494	558*	69	69
Primer ²¹	octubre 2023 a febrero 2024	Cubrir vacantes	321	220*	114	106

⁷ Primer Concurso Abierto de Oposición para la designación de Jueces de Distrito Especializados en materia de Trabajo.

⁸ Segundo Concurso Abierto de Oposición para la designación de Juezas y Jueces de Distrito Especializados en materia de Trabajo.

⁹ Tercer Concurso Abierto de Oposición para la designación de Juezas y Jueces de Distrito Especializados en materia de Trabajo del Poder Judicial de la Federación.

¹⁰ Cuarto Concurso Abierto de Oposición para la designación de Juezas y Jueces de Distrito Especializados en materia de Trabajo del Poder Judicial de la Federación (Tribunales Laborales).

¹¹ Primer Concurso Abierto de Oposición para la designación de Secretarios de los Juzgados de Distrito Especializados en materia de Trabajo del Poder Judicial de la Federación.

¹² Segundo Concurso Abierto de Oposición para la designación de Secretario de Juzgado de Distrito Especializados en materia de Trabajo del Poder Judicial de la Federación.

¹³ Tercer Concurso Abierto de Oposición para acceder a la categoría de Secretaria y Secretario de Juzgado de Distrito Especializados en materia de Trabajo del Poder Judicial de la Federación.

¹⁴ Cuarto Concurso Abierto de Oposición para acceder a la categoría de Secretaria y Secretario de Tribunal Laboral del Poder Judicial de la Federación.

¹⁵ Primer Concurso Abierto de Oposición para obtener la habilitación que permite acceder a la categoría de Secretaria y Secretario de Tribunal Laboral Federal del Poder Judicial de la Federación.

¹⁶ Primer Concurso Abierto de Oposición Escolarizado para obtener la habilitación que permite acceder a la categoría de Secretario o Secretaria de Tribunal Laboral del Poder Judicial de la Federación: edición 2025.

¹⁷ Primer Concurso Abierto de Oposición para la designación de Actuarios de los Juzgados de Distrito Especializados en materia de Trabajo del Poder Judicial de la Federación.

¹⁸ Segundo Concurso Abierto de Oposición para la designación de Actuaría y Actuario de Juzgado de Distrito Especializado en materia de Trabajo del Poder Judicial de la Federación.

¹⁹ Tercer Concurso Abierto de Oposición para la designación de Actuaría y Actuario de Juzgado de Distrito Especializado en materia de Trabajo del Poder Judicial de la Federación.

²⁰ Cuarto Concurso Abierto de Oposición para acceder a la categoría de Actuaría y Actuario de Tribunal Laboral del Poder Judicial de la Federación.

²¹ Primer Concurso Abierto de Oposición Escolarizado para obtener la habilitación que permite acceder a la categoría de Actuaría o Actuario de Tribunal Laboral del Poder Judicial de la Federación.

Concursos Abiertos de Oposición						
Actuarías y Actuarios						
Curso	Fecha de desarrollo	Plazas concursadas	Aspirantes aceptados	Personas vencedoras	Género	
					H	M
Primer ²²	mayo a septiembre 2025	Cubrir vacantes	120	**	**	**
* Personas que obtuvieron una calificación igual o superior a 80 e integran la lista de personas habilitadas para ser designadas en la categoría de Actuario y Actuaría de Tribunal Laboral del Poder Judicial de la Federación.						
** El concurso se encuentra en desarrollo.						

Concursos Abiertos de Oposición						
Oficiales Judiciales						
Curso	Fecha de desarrollo	Plazas concursadas	Aspirantes aceptados	Personas vencedoras	Género	
					H	M
Primer ²³	agosto a octubre 2020	130	596	130	65	65
Segundo ²⁴	mayo a agosto 2021	230	1,631	230	115	115
Tercer ²⁵	noviembre 2021 a abril 2022	422	2,113	606	273	333
Cuarto ²⁶	mayo a octubre 2022	N/A	1,488	680	340	340
Primer ²⁷	marzo 2023 a junio 2024	N/A	365	150	71	79
Primer ²⁸	marzo a junio 2025	N/A	141	*	*	*
* El concurso se encuentra en desarrollo.						

En abril de 2024, la Secretaría Ejecutiva del Pleno del CJF autorizó a los titulares de los TLF la contratación de personas servidoras públicas que se encontraban en las listas de acceso y promoción a la carrera judicial (listas no especializadas) por un lapso máximo de 5 meses, condicionando ese nombramiento a la acreditación de la “capacidad y experiencia” en materia laboral bajo alguno de los siguientes supuestos:

- Haber acreditado alguno de los cursos impartidos por la EFFJ – exprofeso – para obtener “capacidad y experiencia” en materia laboral.
- Haber laborado cuando menos un año en el PJF en el cargo en el que se pretende acceder, en alguno de los órganos jurisdiccionales con especialidad o semiespecialidad en materia del trabajo, o bien, por ese mismo periodo en alguna Junta de Conciliación y Arbitraje.

²² Primer Concurso Abierto de Oposición Escolarizado para obtener la habilitación que permite acceder a la categoría de Actuaría o Actuario de Tribunal Laboral del Poder Judicial de la Federación, 2025.

²³ Primer Concurso Abierto de Oposición para la designación de Oficial Administrativo, Oficial de Partes y Analista Jurídico del Sistema Integral de Seguimiento de Expedientes (SISE), de Juzgado de Distrito Especializado en materia de Trabajo, del Poder Judicial de la Federación.

²⁴ Segundo Concurso Abierto de Oposición para la designación de Oficial Judicial de Juzgado de Distrito Especializado en materia de Trabajo del Poder Judicial de la Federación.

²⁵ Tercer Concurso Abierto de Oposición para la designación de Oficial Judicial de Juzgado de Distrito Especializado en materia de Trabajo del Poder Judicial de la Federación.

²⁶ Cuarto Concurso Abierto de Oposición para acceder a la categoría de Oficial Judicial de Tribunal Laboral del Poder Judicial de la Federación.

²⁷ Primer Concurso Abierto de Oposición Escolarizado para obtener la habilitación que permite acceder a la categoría de Oficial Judicial de Tribunal Laboral del Poder Judicial de la Federación.

²⁸ Primer Concurso Abierto de Oposición Escolarizado para obtener la habilitación que permite acceder a la categoría de Oficial Judicial de Tribunal Laboral del Poder Judicial de la Federación, 2025.

- c) Haber obtenido algún reconocimiento académico (especialidad, maestría o doctorado) en materia de trabajo, por parte de la EFFJ o de alguna universidad con reconocimiento oficial.

La autorización fue aprobada con carácter de “excepcional y emergente”, con el objetivo de robustecer las listas especializadas de Acceso y Promoción en la Carrera Judicial y con la finalidad de facilitar la contratación de personas servidoras públicas en los TLF en los cargos de carrera judicial.

En el 2024 se programaron 3 cursos en modalidad virtual y autogestiva, mientras que para 2025 se calendarizaron 2 cursos en la misma modalidad, con el fin de que las personas que integran las listas generales de Acceso y Promoción en la Carrera Judicial y que hayan sido nombradas en los TLF, en cualquiera de las tres categorías que los integran (Secretarios de Instrucción, Actuarios y Oficiales Judiciales) o cualquier servidor público que forme parte de dichas listas generales, puedan obtener la capacidad y experiencia en materia laboral que les permita permanecer u ocupar el cargo. Los programas académicos se desarrollaron de conformidad con lo siguiente:

Curso Exprofeso				
Edición	Fecha de desarrollo	Personas vencedoras	Género	
			H	M
Primera ²⁹	junio a agosto 2024	310	150	160
Segunda ³⁰	agosto a septiembre 2024	164	91	73
Tercera ³¹	septiembre a noviembre 2024	130	57	73
Primera ³²	enero a marzo 2025	185	85	100
Segunda ³³	marzo a mayo 2025	185	95	95

²⁹ Primera Edición del Programa Académico.

³⁰ Segunda Edición del Programa Académico.

³¹ Tercera Edición del Programa Académico.

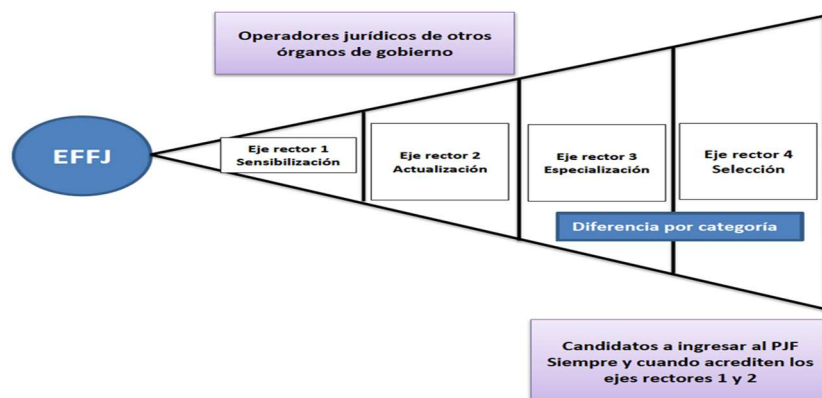
³² Curso Exprofeso Para Obtener Capacidad Y Experiencia En Materia Laboral, Primera Edición 2025.

³³ Curso Exprofeso Para Obtener Capacidad Y Experiencia En Materia Laboral, Segunda Edición 2025.

7.5.2 Capacitación

En el marco de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral, resultó relevante capacitar a todas las personas usuarias y servidoras públicas en diversas competencias profesionales, habilidades, herramientas y conocimientos especializados para comprender el nuevo sistema normativo.

En 2019 la UIRMJL en coordinación con la EFFJ (antes Instituto de la Judicatura Federal), instrumentaron el “*Plan Integral de Formación y Selección en Materia de Justicia Laboral*” (PIF), con el propósito de implementar programas académicos específicos bajo los siguientes ejes rectores:



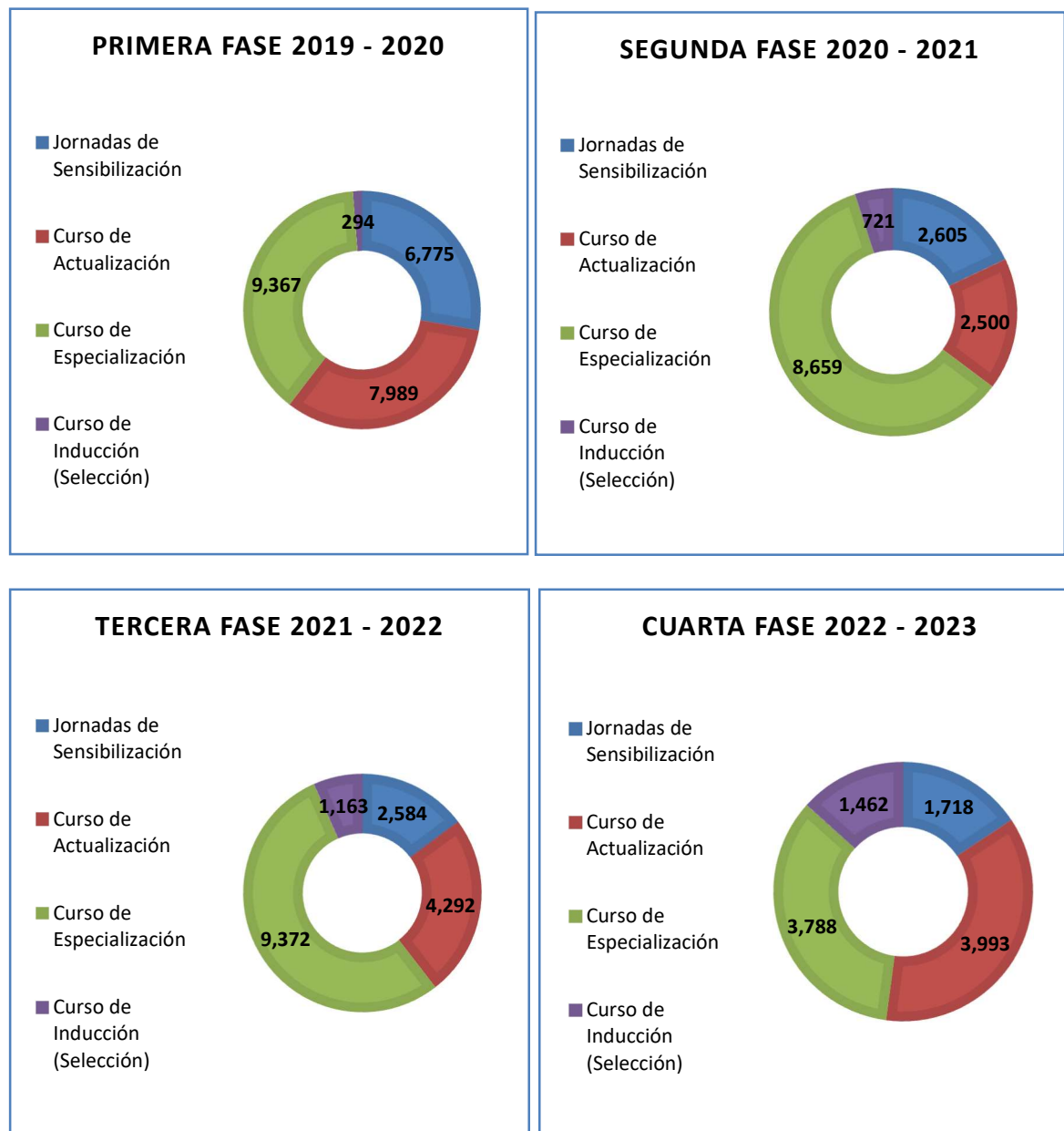
Con el objetivo dar cumplimiento a los ejes rectores, se establecieron 10 ejes temáticos, que sirvieron de base para diseñar y desarrollar los programas académicos.

1. Bases constitucionales del derecho laboral.			6. Amparo en materia laboral.
2. Derechos fundamentales en materia laboral.			7. Competencias generales idóneas en el Nuevo Sistema de Justicia Oral Laboral.
3. Mecanismos alternativos para la solución de conflictos.			8. Competencias específicas del derecho del trabajo idóneas en el Nuevo Sistema de Justicia Oral
4. Derecho colectivo del trabajo y su reforma.			9. Derecho del trabajo en el ámbito internacional.
5. Derecho procesal del trabajo y del Nuevo Sistema de Justicia Laboral.			10. Derecho de la seguridad social

Asimismo, con el fin de fortalecer todas las áreas de desarrollo humano para la implementación de los programas académicos, se siguió una metodología pedagógica activa, en la que las personas alumnas son las responsables de su propio aprendizaje, mediante las siguientes estrategias didácticas:

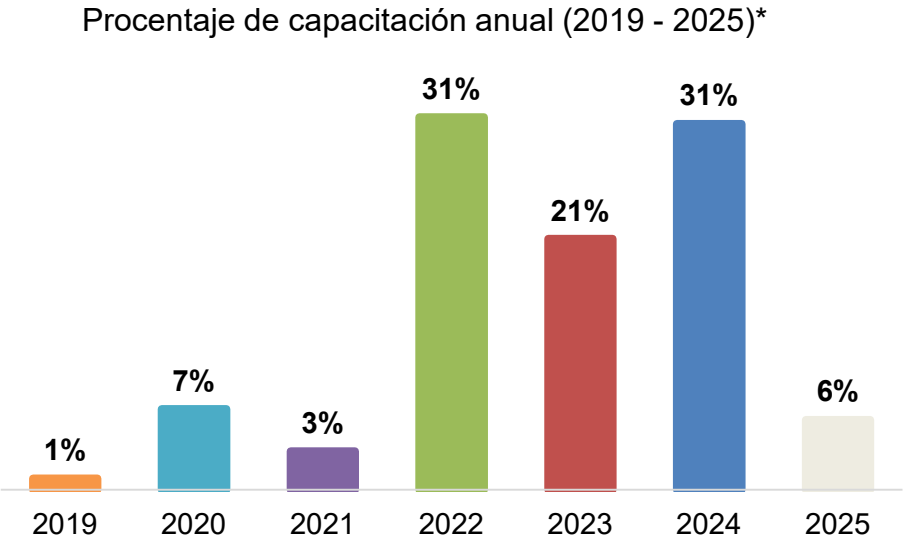
1. Talleres
2. Simulaciones
3. Análisis de caso
4. Método del caso
5. Seminario
6. Discusión de lecturas o textos jurídicos
7. Análisis de expedientes y ejecutorias
8. Ejercicios de redacción judicial
9. Ejercicios de argumentación jurídica
10. Aprendizaje basado en Problemas
11. Aprendizaje basado en Proyectos

Los programas académicos antes descritos fueron desarrollados en 4 fases que integran los ejes rectores, distribuidos de la siguiente manera:



Bajo ese contexto, desde 2019, la UIRMJL en coordinación con la EFFJ han trabajado de manera colaborativa para construir programas académicos focalizados en la materia laboral y áreas afines que brinden y fortalezcan los conocimientos y habilidades específicas para comprender el nuevo sistema de justicia laboral, al tiempo que dotan de las herramientas necesarias a las personas juzgadoras, operadores jurídicos y usuarios para un mejor desempeño de sus labores.

Con el propósito de difundir el conocimiento en materia laboral, se han diseñado y puesto en práctica 50 programas académicos, los cuales han permitido capacitar a 51,138 personas.



* Información con corte a mayo 2025

Es importante destacar que cada programa académico, fue conformado desde las necesidades más apremiantes de capacitación expuestas por los titulares de los TLF para fortalecer la labor jurisdiccional y optimizar los tiempos de resolución de asuntos. A continuación, se muestran los programas ofrecidos de 2019 a 2025:

Programas académicos 2019		Inscritos
Seminario Internacional de Actualización sobre la Reforma en Materia de Justicia Laboral. Encuentro OIT- México		354
Diplomado en materia de Seguridad Social		125
Programas académicos 2020		Inscritos
Diplomado en materia de Seguridad Social		1,921
II Seminario Internacional de Actualización sobre la Reforma en Materia de Justicia Laboral. Encuentro OIT- México		1,430
Formador de Formadores. Técnicas y Herramientas para la elaboración de un programa académico sobre la reforma en materia de justicia laboral		99
Curso en Materia de Seguridad Social		17
Programas académicos 2021		Inscritos
Compendio sobre los derechos laborales y sindicales. Estándares interamericanos		796
Conferencia. La persona juzgadora en la solución de los conflictos laborales en España		730
Técnicas de conciliación contención y manejo de crisis		118

Programas académicos 2022	Inscritos
Diplomado en Seguridad Social	3,417
Curso de Derecho Individual del Trabajo	2,528
Curso en Razonamiento Probatorio en materia Laboral	1,814
Curso de Interpretación y Argumentación Jurídica Aplicado a la Materia Laboral	1,723
Curso de Derecho Colectivo del Trabajo	1,320
Taller sobre conciliación y mediación y elaboración de convenios en materia de trabajo	1,098
Taller de Competencias Blandas y Ambiente laboral	939
Cursos en Materia de Recuento y Exhortos	891
Curso en Razonamiento probatorio en materia laboral. Segunda parte	607
Curso de Seguridad Social	513
Segundo Conversatorio El Nuevo Sistema de Justicia Laboral y el juicio de Amparo. Violaciones procesales	375
Curso Básico de Diligencias Actuariales	333
Primer Conversatorio. El nuevo sistema de Justicia Laboral y el Juicio de Amparo	276
Primer Encuentro de Operadores Jurídicos del Nuevo Sistema de Justicia Laboral. Los avances en la Justicia Laboral en México	190
Programas académicos 2023	Inscritos
Ciclos de Conversatorios Nacionales del Sistema de Justicia Laboral	4,581
Seminario en Seguridad Social	3,335
Seminario de Derecho Colectivo	2,656
Secretarías de Estudio y Cuenta de la SCJN, Jornadas de Capacitación en el Nuevo Derecho del Trabajo	62
Curso de Introducción al Sistema de Justicia Laboral	52
Jornadas de Capacitación el papel del perito en el Nuevo Derecho del Trabajo	34
Secretaría Ejecutiva de Vigilancia del CJF, Jornadas de Capacitación en el Nuevo Derecho del Trabajo	34
Coloquio de Titulares para la Implementación de Conversatorios Nacionales	33
Programas académicos 2024	Inscritos
Seminario de Amparo en materia Laboral	5,480
Derecho Laboral Procesal y Derecho Internacional del Trabajo	4,641
Seminario en Derecho Colectivo 2ª edición	1,759
Ciclo de Conversatorios Nacionales del Sistema de Justicia Laboral 2ª edición	1,104
Diplomado en Seguridad Social 3ª generación	814
Conversatorio Nacional sobre Género, Acoso y Violencia Laboral	460
Taller de oralidad y conducción de audiencias laborales y construcción de la decisión judicial	446
Implicaciones de la defensoría pública en América Latina	417
La Carrera Judicial en el Derecho del Trabajo	291
Coloquio con personas Secretarías Instructoras adscritas a Tribunales Laborales Federales	274
El impacto de la reforma laboral en la sociedad	50

Programas académicos 2025	Inscritos
Seminario de Amparo en materia Laboral, 2ª edición	2,881
Seminario en Seguridad Social 3ª edición	120
Jornadas de Secretarios, Actuarios y Oficiales Judiciales de Tribunales Laborales 2G	252
Ciclo de Conversatorios Nacionales del Sistema de Justicia Laboral 3ª edición*	487
Curso sobre la construcción de la decisión jurídica	*
Seminario de Derecho Colectivo 3G	PENDIENTE
Programa de actualización en normas internacionales del trabajo	*
Curso sobre el impacto de la reforma laboral (Universitarios)	*
* Programado para agosto de 2025.	

* El programa académico se encuentra en desarrollo.

** Se encuentran pendientes de dar inicio.

7.5.3 Proyectos relevantes

Guías Judiciales de Conducción de Audiencias en Materia Laboral, con énfasis en Derecho Colectivo. Primera Etapa (GJCAL1)³⁴

El Protocolo Modificadorio al Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), en los anexos 31-A y 31-B prevé un mecanismo de solución de controversias denominado “*Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas México-Estados Unidos y México Canadá*” (MLRR) cuyo propósito es garantizar la reparación de una Denegación de Derechos³⁵ para trabajadores de una Instalación Cubierta³⁶.

Consecuentemente, el CJF, en el marco del nuevo modelo de justicia laboral en México y del cumplimiento de las obligaciones comerciales internacionales establecidas en el T-MEC, ha instaurado diversas acciones que permiten la profesionalización de los operadores jurídicos en materia del trabajo. En ese sentido y como continuación al programa de “Conducción de Audiencias del



³⁴ Descargable en https://www.cjf.gob.mx/Apps/guiasJudicialesUIRMJL/data/guides/docs/guias_conduccion.pdf

³⁵ Denegación de Derechos. Negación del derecho de libre asociación y negociación colectiva.

³⁶ Instalación Cubierta. Instalación en el Territorio de una Parte que: (i) Produce una mercancía o suministra un servicio comercializado entre las Partes; o (ii) produce una mercancía o suministra un servicio que compite en el territorio de una Parte con una mercancía o un servicio de otra Parte, y es una instalación en un Sector Prioritario. Se entiende como Sector Prioritario a aquel que produce mercancías manufacturadas, suministra servicios, o involucra minería.

Juzgador en sistemas con Metodología Oral”, el CJF ha celebrado diversas reuniones con el representante de la Oficina Internacional para el Desarrollo de Sistemas de Procuración de Justicia (OPDAT) del Departamento de Justicia de los Estados Unidos de América.

A través de dichas reuniones se planteó la conveniencia de colaborar de forma conjunta y coordinada para generar Guías para la Conducción de Audiencias en materia laboral, con énfasis en Derecho Colectivo, a partir de la experiencia en las metodologías de trabajo previamente implementadas en otros países para el desarrollo de ese tipo de herramientas.

En septiembre de 2023, el Consejero Sergio Javier Molina Martínez, sometió a consideración de la CCJ del CJF el Punto de Acuerdo para la realización de las GJCAL1 por lo que, en sesión del 18 de septiembre de 2023, acordó lo siguiente:

“PRIMERO. Se aprueba la realización de las “Guías Judiciales de Conducción de Audiencias en Materia Laboral” ...

SEGUNDO. Se instruye a la Unidad de Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral... ejecute las acciones correspondientes para la preparación realización de las “Guías Judiciales de Conducción de Audiencias en Materia Laboral”.

La UIRMJL llevo a cabo diversas acciones con la finalidad de establecer las bases de trabajo iniciales para la edificación de las guías.

Desde noviembre 2023, el Gobierno de los Estados Unidos de América a través de su Departamento del Trabajo (USDOL) colaboró en la logística y metodología para la elaboración de las Guías Judiciales. En ese sentido, el Gobierno de los Estados Unidos de América canalizó esfuerzos y recursos a través de TECLAB³⁷ (proyecto de la empresa The Ergo Group³⁸), para participar en la construcción de las GJCAL1.

Como parte de la metodología de trabajo establecida se conformaron 2 equipos de trabajo, integrados por personas juzgadoras (magistrados y magistradas de circuito, jueces y juezas federales y locales), así como personas secretarías de instrucción adscritas a los TLF, es decir, personal altamente calificado y especializado en materia del trabajo.

³⁷ Hacia Tribunales Efectivos y Justicia Laboral Coordinada (Towards Effective courts and Coordinated Labour Justice – TECLAB). Disponible para su consulta en: <https://www.theergogroup.com/cases/2024/6/6/teclab-towards-effective-courts-and-coordinated-labour-justice>

³⁸ The Ergo Group es una firma de consultoría estratégica y de políticas públicas que trabaja principalmente con clientes del sector público, cuya misión es aportar ciencia aplicada y tecnología de vanguardia para remodelar las políticas y mejorar los resultados de sus clientes. Disponible para su consulta en <https://www.theergogroup.com/>

En las GJCAL1 versó y se inició con la huelga y titularidad, al ser estos los procedimientos de mayor recurrencia ante los TLF de asuntos colectivos.

Con el objetivo de compilar y analizar información relativa a las “buenas prácticas” adoptadas y puestas en práctica por otros países, la UIRMJL realizó un análisis de los sistemas de impartición de justicia en América Latina y Norteamérica. Esto con la finalidad de establecer una metodología más eficiente de trabajo y evitar incurrir en errores que pudieran obstaculizar la elaboración de las GJCAL1. Ante ello, se programaron 2 viajes exploratorios de buenas prácticas, uno a los Estados Unidos de América y otro a Chile.

Dada la trascendencia del proyecto, se realizó una sesión plenaria de presentación del proyecto de elaboración de las GJCAL1 con la participación de la SCJN, del CJF y diversas autoridades de la administración pública en materia laboral, así como personal diplomático de los Estados Unidos de América.

Con la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos para los viajes exploratorios de buenas prácticas, la UIRMJL en coordinación con TECLAB elaboraron diversos cuadernillos de trabajo, mismos que incorporaban los contenidos mínimos para emprender los viajes.

El 19 de junio de 2024, se realizó un informe que contenía las actividades, reflexiones y puntos centrales de cada uno de los viajes exploratorios de buenas prácticas para ser aplicados a la construcción de las GJCAL1.

En ese contexto, después de varias sesiones de trabajo celebradas hasta junio de 2024, se concluyeron los borradores finales de las GJCAL1. Posteriormente, se conformó un equipo de personas externas al CJF, integrado por expertos revisores, especialistas en materia laboral a fin de que emitieran sus observaciones.

Es importante destacar que en esta labor se desarrolló una herramienta digital para compilar todas las observaciones y comentarios a las GJCAL1, dicha herramienta fue elaborada por la Dirección General de Tecnologías de la Información del CJF en coordinación con la UIRMJL. Para tal efecto y con el objetivo de simplificar el proceso de recopilación de observaciones, la UIRMJL elaboró un “Manual para el usuario revisor”, documento que detalla la serie de pasos a seguir para emitir las observaciones respectivas.

Una vez que las observaciones y/o comentarios de los revisores externos fueron capturadas en la herramienta digital, se turnaron a los equipos de trabajo para su respectivo análisis.

En razón de que las GJCAL1 resultaran accesibles, dinámicas y modernas se planeó la incorporación de videos cortos que explicaran los objetivos de cada uno de los procedimientos desarrollados en las GJCAL1. De forma paralela a la grabación de las cápsulas explicativas, la UIRMJL en coordinación con la editorial UBIJUS se dieron a la labor de iniciar la maquetación de la edición gráfica.

Una vez culminado los trabajos de elaboración de las GJCAL1, el 11 de diciembre de 2024, se realizó un evento de presentación y lanzamiento de las mismas en la Casa de la Universidad de California, con la presencia de la SCJN, el CJF, Tribunales Colegiados de Circuito, TLF, EFFJ, Organización Internacional del Trabajo, Representantes del Gobierno de Estados Unidos, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Tribunales Estatales, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Universidades, Barras de Abogados, Abogados postulantes y Académicos. También se tuvo presencia en las redes sociales del CJF.

Enseguida, para que las GJCAL1 se conviertan en una herramienta útil para todas aquellas personas interesadas en el derecho laboral colectivo, se llevaron a cabo diversos eventos de difusión en universidades, barras de abogados y foros de interés, de igual manera TECLAB desarrolló una herramienta digital para la lectura de éstas y que dicho material tuviese el alcance esperado, la cual se encuentra en el micrositio de la UIRMJL.³⁹

Durante el primer semestre de 2025 se llevaron a cabo diversos eventos de presentación de la primera etapa de las “Guías Judiciales de Conducción de Audiencias en Materia Laboral, con énfasis en Derecho Colectivo”:

	Presentación de las GJCAL1	Fecha
1	Barra Mexicana Colegio de Abogados (BMA)	29 de enero
2	Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (IIJ-UNAM)	5 de marzo
3	Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ)	2 de abril
4	Universidad La Salle (ULSA)	8 de abril
5	Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AMDTSS)	8 de abril
6	Instituto de Ciencia Jurídica (ICJ)	24 de abril
7	Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ILTRAS)	28 de abril
8	Universidad de Guanajuato (UG)	8 de mayo



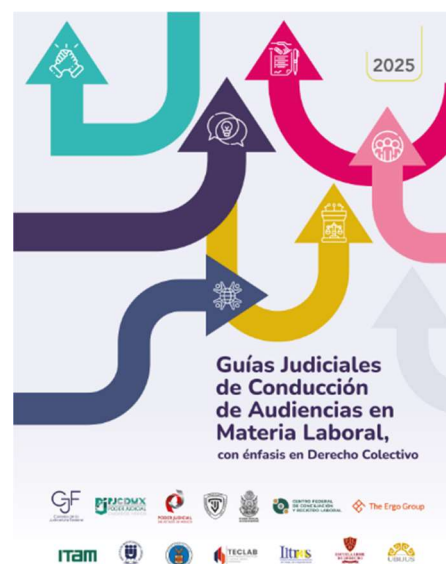
³⁹ Disponible en <https://www.cjf.gob.mx/Apps/guiasJudicialesUIRMJL/>

9	Escuela Libre de Derecho (ELD)	15 de mayo
10	Sindicato Nacional de Transportistas y Constructores 25 de marzo Colegio de Abogados Laboralistas del Estado de México, A.C.	1 de julio

Guías Judiciales de Conducción de Audiencias en Materia Laboral, con énfasis en Derecho Colectivo. Segunda Etapa (GJCAL2)⁴⁰

Una vez culminadas las GJCAL1, TECLAB comunicó a la UIRMJL la disposición para iniciar la planeación de la segunda etapa del proyecto. En esta segunda etapa se desarrollaron los siguientes procedimientos: a) Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica, b) Procedimiento Ordinario Colectivo, c) Procedimiento Especial Colectivo y d) Imputabilidad en la Huelga.

Esta segunda etapa del proyecto fue autorizada por la Ministra Presidenta de la SCJN y del CJF Norma Lucía Piña Hernández, así como por la CCJ, mediante la aprobación del siguiente acuerdo.



“Único. Se instruye a la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral a la realización de la segunda etapa de elaboración de las Guías Judiciales de Conducción de Audiencias en Materia Laboral, con énfasis en Derecho Colectivo.”

Así, desde enero de 2025 la UIRMJL en coordinación con TECLAB establecieron los alcances del proyecto y fijaron las bases del cronograma de trabajo. Es importante destacar que para la elaboración de las GJCAL2 se contó con un tiempo menor de trabajo para la entrega del producto final, ante ello, se ajustó la metodología aplicada en la primera etapa con el objetivo de volverla más eficaz. En consecuencia, los equipos de trabajo únicamente se integraron por personas juzgadoras adscritas a los TLF de asuntos colectivos.

Con la finalidad de optimizar los tiempos de entrega, las sesiones de los equipos de trabajo iniciaron en febrero de 2025 y se desarrollaron hasta abril de 2025, mientras

⁴⁰ Descargable en

<https://www.cjf.gob.mx/micrositios/UIRMJL/resources/2025/imputabilidadHuelgaConflictoColectivoNaturalezaEconomica-2025.pdf>



que en marzo de 2025 se llevó a cabo la sesión plenaria de presentación de la segunda etapa del proyecto.

Al igual que en la primera etapa del proyecto, se contó con la participación de personas expertas revisoras que emitieron observaciones y comentarios sobre los tópicos desarrollados, de igual manera se desarrolló un proceso de grabación de cápsulas explicativas y de experiencia por parte de los equipos de trabajo.

Para optimizar los tiempos de entrega del producto final, al mismo tiempo que se realizaban las sesiones de grabación, se llevaron a cabo las sesiones de trabajo en conjunto con la editorial UBIJUS para desarrollar el trabajo editorial.

Una vez culminado los trabajos de elaboración de las GJCAL2, el 14 de agosto de 2025, se realizó un evento de presentación y lanzamiento de las mismas en el Auditorio “José Vicente Aguinaco Alemán” del Edificio Espejo, con la presencia de la SCJN, el CJF, Tribunales Colegiados de Circuito, TLF, EFFJ, Organización Internacional del Trabajo, Representantes del Gobierno de Estados Unidos, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Tribunales Estatales, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Universidades, Barras de Abogados, Abogados postulantes y Académicos, mismo que se transmitió en vivo a través de las redes sociales del CJF.

Evidencia fotográfica





















7.6 Elementos Presupuestales

La implementación de la reforma permitió la oportunidad de presupuestar, de forma transversal, la erogación de recursos para instrumentar las actividades que integran los ejes rectores, así como considerar los anteproyectos de presupuestos de egresos de 2020 a 2023 y los montos propuestos para alcanzar los resultados previstos según los indicadores necesarios para medir el grado de avance de los proyectos y de cumplimiento.

- De acuerdo con lo reportado por la Dirección General de Programación, Presupuesto y Tesorería, mediante oficio SEA/DGPPT/STP/DPP/4922/2019 de 3 de septiembre de 2019, en referencia a los oficios SEPLE./ADM./001/3866/2019 y SEPLE./ADM./009/4873/2019 del 7 y 28 de agosto de 2019 respectivamente, mediante los cuales el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal autorizó el Proyecto de Presupuesto de Egresos para **2020** por un monto de \$60,872 millones de pesos, con la modificación en la previsión presupuestal en Materia de Justicia Laboral; por lo que, para el **Programa de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral**, se realizó una previsión presupuestal de \$375.3 millones de pesos, considerando la instalación de **20 Juzgados de Distrito** para los cuales se estimaron **\$180.4 millones de pesos** para la creación de plazas, \$62.8 millones de pesos para la adaptación de espacios, \$48.9 millones de pesos para arrendamiento y \$83.2 millones de pesos para el equipamiento en materia de mobiliario, equipo de administración y bienes informáticos.
- Para el ejercicio **2021**, de conformidad con el oficio SEA/DGPPT/STP/DPyP/4476/2020 de 10 de diciembre de 2020, el Presupuesto de Egresos del Consejo de la Judicatura Federal, ascendió a un monto de \$63,178 millones de pesos. En ese mismo sentido, para el Programa de **Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral** se asignó un monto de **\$557.74 millones de pesos**, para la instalación de manera gradual de **19 Tribunales Laborales**, que incluyen la totalidad de las necesidades solicitadas por la UIRMJL, considerando \$152.9 millones de pesos para adaptación de espacios, arrendamiento de inmuebles, equipamiento en materia de mobiliario, equipo de administración y bienes informáticos, así como \$43.0 millones de pesos para la operación de la Unidad Administrativa de Servicios Periciales.
- En **2022** de conformidad con el Presupuesto de Egresos de la Federación 2022, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de noviembre de 2021; al igual que con base en el oficio SEPLE./ADM./008/4577/2021 del 08

de diciembre de 2021, mediante el cual el Pleno del Consejo aprobó la distribución del Presupuesto de Egresos del Consejo de la Judicatura Federal para el Ejercicio Fiscal 2022, por un monto de \$65,640 millones de pesos. Asimismo, para la **Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral** se consideró un monto de \$1,374 millones, para la instalación de **77 Tribunales Laborales**, considerando **\$348.6 millones de pesos** para gasto de operación, entre los que destacan los recursos necesarios para el arrendamiento de inmuebles, los materiales y suministros, así como el servicio de vigilancia, lo antes descrito de conformidad con el oficio SEA/DGPPT/STP/DPyP/5433/2021 de fecha 10 de diciembre de 2025.

- Para el ejercicio **2023**, de conformidad con lo establecido en el oficio SEA/DGPPT/STP/DPyP/5903/2022 de fecha 13 de diciembre de 2022; así como con el oficio SEPLE./ADM./001/6317/2022 del 07 de diciembre de 2022, mediante el cual el Pleno del Consejo aprobó la distribución del Presupuesto de Egresos del Consejo de la Judicatura Federal para el Ejercicio Fiscal 2023, por un monto de \$68,933 millones de pesos. Adicionalmente, para la **Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral** se consideró una previsión de **\$298 millones de pesos**, para la instalación de hasta **46 Tribunales Laborales**, correspondientes a la implementación de la segunda fase de la tercera etapa de dicha reforma.
- En **2024**, de conformidad con el Presupuesto de Egresos de la Federación 2024, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de noviembre de 2023; así como al oficio SEPLE./5/ADM./001/5091/2023 del 06 de diciembre de 2023, mediante el cual el Pleno del Consejo aprobó la distribución del Presupuesto de Egresos del Consejo de la Judicatura Federal para el Ejercicio Fiscal 2024, por un monto de \$68,917 millones de pesos. Ahora bien, para la **Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral** se consideró una previsión en capítulo 1000 “Servicios Personales”, de **\$65.9 millones de pesos**, para la instalación de hasta **6 Tribunales Laborales**, de conformidad al oficio SEA/DGPPT/STP/DPyP/5901/2023 de 13 de diciembre de 2023.
- Para **2025**, mediante oficio SEA/DGPPT/STP/DPyP/166/2025 de 14 de enero de 2025, la DGPPT comunicó que de conformidad con el Presupuesto de Egresos de la Federación 2025, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de diciembre de 2024; así como al oficio SEPLE./2/ADM./001/305/2025, mediante el cual el Pleno del Consejo aprobó la distribución del Presupuesto de Egresos del Consejo de la Judicatura Federal para el Ejercicio Fiscal 2025 -Órgano de Administración Judicial y Tribunal de Disciplina Judicial-, por un monto de \$62,025 millones de pesos.

Al respecto, dada la magnitud del recorte aplicado por la H. Cámara de Diputados, por \$13,117.2 millones de pesos, y con la finalidad de mantener la operación de los Órganos Jurisdiccionales, Órganos Auxiliares y Áreas Administrativas actuales, **no se asignaron recursos para la implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral para 2025.**

Al respecto, se consideró que, en caso de que, se requiriera realizar erogaciones para el fortalecimiento y continuidad de su implementación, éstos podrían cubrirse con cargo a las economías, ahorros e ingresos excedentes que se generen en el transcurso del ejercicio fiscal 2025.

Para concluir, se solicitó a la DGPPT mediante oficio UIRMJL/410/2025 de 10 de abril de 2025, comunicara a cuánto ascienden los recursos no ejercidos y/o las economías generadas, su distribución y/o destino para los años en operación que tiene la UIRMJL (2020-2025); sin embargo, al momento de la integración del presente documento no se obtuvo el cálculo solicitado.

Fideicomiso para el Desarrollo de Infraestructura que Implementa las Reformas Constitucionales en Materia de Justicia Federal (FIRECO)

Las reformas constitucionales en materia penal y laboral constituyeron un cambio que buscaba fortalecer la impartición de justicia en nuestro país, mediante la implementación de un sistema oral en el que los operadores jurídicos desarrollaran un rol más participativo y con pleno derecho de los participantes, lo que derivó en un cúmulo de cambios institucionales que permitieran por un lado, la puesta en marcha de los Centros de Justicia Penal Federal y los juzgados correspondientes y, por otro, la instalación y equipamiento de los Tribunales Laborales Federales.

En razón de lo anterior, el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, ante la imperiosa necesidad de hacer frente en primer término al mandato Constitucional en materia penal, determinó conveniente constituir un fideicomiso público de administración y pago, que diera coherencia a la aplicación de recursos públicos asignados para el desarrollo de la infraestructura necesaria, todo ello bajo los criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control y rendición de cuentas que obliga el orden constitucional y legal vigente en materia presupuestaria.

En consecuencia, el objeto del fideicomiso es el desarrollo de la infraestructura para que se implementen y consoliden las reformas del nuevo sistema de justicia penal federal y en materia de justicia laboral. Sus fines incluyen la administración e inversión de los recursos líquidos del patrimonio fideicomitado con la finalidad de realizar los pagos de las contrataciones que realice el fideicomitente para el

desarrollo de la infraestructura que implementen y consoliden las reformas en cuestión respecto a:

- Adquisición y arrendamiento de inmuebles.
- Desarrollo inmobiliario.
- Construcción y adecuación de infraestructura.
- Adquisición de equipamiento necesario.

A partir de lo anterior, se considera necesario mostrar la evolución del fideicomiso de manera cronológica como a continuación se presenta:

- El 27 de noviembre de 2013, el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal aprobó el Acuerdo General 48/2013, por el que se constituye el Fideicomiso para el desarrollo de infraestructura que implementa la reforma constitucional en Materia penal, publicado en el DOF el 6 de diciembre de 2013.
- En junio de 2016, se emitieron las Reglas de operación y funcionamiento del Fideicomiso de Administración, pago e Inversión 80695.
- El Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, en sesión ordinaria celebrada el 8 de julio de 2020, aprobó en lo general el Plan de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, señalando que diversas propuestas se encontraban sujetas a disponibilidad presupuestal.
- Derivado de lo anterior, en agosto de 2020, mediante oficio SEPLE./GEN./001/2611/2020, el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal aprobó el “Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona el similar 48/2013 que constituye el Fideicomiso para el desarrollo de infraestructura que implementa la Reforma Constitucional en Materia Penal; en relación con la implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral”.
- En este sentido, se celebró el quinto convenio modificadorio del FIRECO, a fin de incluir en él lo relativo a la reforma en materia de justicia laboral.

Integración

De la normativa correspondiente se desprende que el Fideicomitente (CJF) constituyó un Comité Técnico, integrado por los 7 Consejeros que conforman el Pleno del CJF, siendo la presidenta del CJF la del Comité aludido y el resto de los consejeros con cargos de vocales, con voz y voto.

Asimismo, existen invitados permanentes a las sesiones del Comité, los que tienen voz, pero no voto. Tales invitados son los Titulares de la Contraloría, Secretaría Ejecutiva de Creación de Nuevos Órganos, Unidad para la Consolidación del Nuevo Sistema de Justicia Penal, Dirección General de Asuntos Jurídicos y de la UIRMJL.

Aunado a ello, existe la Unidad de Evaluación de Proyectos (UEP), la que se integra por el Secretario Ejecutivo de Creación de Nuevos Órganos y los Titulares de la Unidad para la Consolidación del Nuevo Sistema de Justicia Penal y de la UIRMJL.

La UEP sesiona de acuerdo con las necesidades que presenten tanto el Titular de la Unidad para la Consolidación del Nuevo Sistema de Justicia Penal como el Titular de la UIRMJL, para lo cual se habrán de someter a la UEP los puntos para acuerdo relativos a los proyectos que se pretendan financiar con cargo a los recursos del Fideicomiso.

La SEA y sus unidades administrativas son las responsables de la planeación, programación, ejecución y control de los proyectos que se realicen con el patrimonio del Fideicomiso.

Participación de la UIRMJL en el Fideicomiso

Con base en lo anterior, la participación de la UIRMJL en el FIRECO se lleva a cabo a través de su titular, a fin de brindar asesoría al Comité Técnico en el ámbito de sus competencias. Asimismo, el titular forma parte de la UEP y, en su caso, tiene la facultad de someter a su consideración los puntos de acuerdo relacionados con los proyectos que se pretendan financiar con recursos del Fideicomiso, siempre que estos estén vinculados con la implementación de la reforma laboral.

7.7 Defensa Adecuada

Uno de los principales retos de la reforma laboral, era la oportunidad de salvaguardar la debida defensa de las personas trabajadoras, esto es, de compensar cualquier desventaja que pudiera afectarlos en juicio. En tal sentido, se identificó la necesidad de configurar mecanismos que impulsen la defensa efectiva de los derechos de las personas involucradas en los conflictos laborales y, con ello, contribuir a la reducción de las desigualdades sociales y a la despresurización de tensiones entre el capital y el trabajo para favorecer la cohesión social.

Por ende, en esta labor la UIRMJL, en apoyo al IFDP, consideraron los instrumentos internacionales aplicables en la materia para que el propio IFDP determinara las funciones de las y los asesores jurídicos, mediante los cambios normativos indispensables.

Al respecto, la UIRMJL llevó a cabo las siguientes acciones:

- Auxilió al IFDP en la instrumentación de acciones necesarias en materia de recursos humanos, infraestructura y equipamiento para garantizar la representación efectiva en los procesos del derecho del trabajo.
- Previó espacios físicos para las y los asesores jurídicos, dentro de los TLF en las tres tapas de implementación.
- Colaboró con la EFFJ en la formación de las y los servidores públicos del IFDP, a fin de que estuvieran dotados de los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para garantizar la adecuada defensa en los procedimientos laborales.
- Participó en la definición del perfil y funciones del asesor jurídico en materia laboral y el oficial administrativo como personal de apoyo.

En ese sentido el IFDP informó a la UIRMJL, mediante oficio DG/437/2020 de 31 de marzo de 2020 que contempló, inicialmente, una asesora o asesor jurídico por cada juez laboral, y su respectivo personal de apoyo. Lo anterior, derivado de la experiencia adquirida en la implementación del Sistema de Justicia Penal Acusatorio, atendiendo a las cargas de trabajo que se presentarían en cada uno de los tribunales.

De igual manera, el propio IFDP solicitó contemplar en las instalaciones de los TLF, los espacios específicos que ocuparía el personal del Instituto, así como el mobiliario y el equipamiento tecnológico correspondiente.

Estas necesidades fueron cubiertas por la UIRMJL, en conjunto con las áreas administrativas competentes, toda vez que en los TLF se previeron los espacios

físicos adecuados, al considerar que la naturaleza de las funciones de las y los asesores jurídicos ameritaba la atención de consultas al público.

La UIRMJL ha contribuido en el establecimiento de canales de comunicación entre el IFDP y la PROFEDET para la definición de acuerdos sobre la esfera de actuación que cada uno de ellos debe tener dentro de los procedimientos de conciliación y jurisdiccionales laborales. Todo con miras a garantizar la plena y efectiva defensa en juicio.

Como ejemplo de ello, se menciona que el IFDP informó que, del 18 de noviembre de 2020, fecha en que iniciaron funciones los TLF de la Primera Etapa de implementación, al 31 de marzo de 2021 llevó a cabo las siguientes asesorías y/o representaciones dentro de juicios ante los TLF:

Sede	Representaciones ante TLF
Campeche	13
Chiapas	9
Durango	27
Hidalgo	15
Estado de México	30
San Luis Potosí	16
Tabasco	13
Zacatecas	52
Ciudad de México	25
Total	240

Por su parte, la PROFEDET informó que ha llevado a cabo aproximadamente 251 asesorías y/o representaciones ante los centros de conciliación y en los TLF, de acuerdo con lo siguiente:

Sede	Representaciones ante los Centros de Conciliación y/o TLF
Campeche	55
Chiapas	28
Durango	33
Hidalgo	26
Estado de México	79
San Luis Potosí	7
Tabasco	15
Zacatecas	8
Total	251

Como era de esperarse, la carga de trabajo que atiende el IFDP se incrementó a medida en que se fueron incrementando el número de TLF y el número de asuntos que ingresan, un reflejo de ello es que para 2022 previo al inicio de la tercera etapa de implementación, de los asuntos recibidos por el IFDP en diversas materias (Administrativa, Civil, Financiera, Juicios de Amparo por designación y Penal) que representaron un total de 4,136, de los cuales 2,638 (64%) corresponden a la materia laboral.

Por lo anterior y considerando diversos factores, para la Tercera Etapa este número se incrementó poco más del 100%, debido a lo siguiente:

- El antecedente bajo el cual se crearon y adscribieron las plazas de Asesora Jurídica/Asesor Jurídico para la primera etapa de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral; y, considerando las situaciones que se han presentado en los Tribunales Laborales Federales de la segunda etapa, se estima adecuado para esta primera fase de la tercera etapa, crear y adscribir una plaza de Asesora Jurídica/Asesor Jurídico con su respectivo apoyo (plaza de Oficial Administrativa/Administrativo con puesto funcional Oficial Jurídica/Jurídico) para cada uno de los Tribunales de nueva creación, con el fin de asegurar la oportunidad de la atención en el servicio.
- Con lo anterior, se evitarán los empalmes en las audiencias; así como la inadecuada atención a las personas usuarias.
- Además, considerando que la ubicación de los tribunales es distinta a las delegaciones, se considera que, con el fortalecimiento propuesto por el IFDP, se podrá evitar pérdida de tiempo por traslados entre las distintas sedes, lo cual procura la inmediatez en la atención.
- Asimismo, el IFDP contaría con personal suficiente para suplir ausencias por faltas, incapacidades, vacaciones y demás incidencias.

Por lo antes expuesto el IFDP en abril de 2023, presentó ante las instancias superiores la necesidad de crear y adscribir de manera definitiva un total de 150 (75 plazas de Asesora Jurídica/Asesor Jurídico, nivel 16A, rango único y 75 plazas de Oficial Administrativa/Administrativo, nivel 27, rango único); con la salvedad de que 22 plazas (11 plazas de Asesora Jurídica/Asesor Jurídico, nivel 16A, rango único y 11 plazas de Oficial Administrativa/Administrativo, nivel 27, rango único) serían adscritas, cuando el IFDP indique la conclusión del Cuarto Concurso Abierto de Oposición para la designación de Juezas y Jueces de Distrito Especializado en Materia de Trabajo del Poder Judicial de la Federación.

Por otra parte, en virtud de las gestiones de la UIRMJL y del IFDP, dicho Instituto celebró con PROFEDET un convenio de colaboración en materia de derecho laboral, a fin de establecer esquemas integrales para la atención de las personas usuarias y garantizar el derecho a la defensa adecuada.



El referido convenio instituye acciones y mecanismos de cooperación necesarios para identificar los alcances de competencia, así como los servicios de representación derivados de la implementación de la Reforma Laboral de 2019.

En él se estipuló que PROFEDET atenderá prioritariamente asuntos de prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, guarderías y accidentes de trabajo (IMSS); así como pensiones y demás que se precisan en el anexo técnico.

El IFDP, por su parte, se encargará de asuntos relacionados a despidos y demandas de pago de prestaciones que cuenten con constancia de no conciliación, así como discriminación en el empleo por razones de sexo, raza, religión, origen étnico, condición social, embarazo, acoso y hostigamiento sexual.

Finalmente, es importante destacar que en el referido convenio las instituciones firmantes se comprometieron a ofrecer representación jurídica a patrones, empleadores o microempresarios, siempre y cuando cumplan con las condiciones para recibir el servicio, establecidas en las Bases Generales de Organización y Funcionamiento del IFDP.

7.8 Relación Interinstitucional

Las relaciones interinstitucionales constituyen una herramienta que juega un rol fundamental dentro de la UIRMJL, ya que proporciona conocimiento, de forma transparente, conocimiento sobre la manera en que se interrelaciona el Sistema de Justicia Laboral Federal con otras administraciones y con la sociedad. Es a través de estas relaciones que se representa, se participa y se gestionan acciones mediante una comunicación estratégica, coordinada, al igual que sostenida con instancias gubernamentales y no gubernamentales, estatales, regionales, nacionales e internacionales, académicas, así como con la sociedad en general.

El objetivo fundamental de esta comunicación con diversas instancias es la de promover el análisis de temas sociales-laborales mediante el intercambio de experiencias e información entre instituciones, con participación de expertos en congresos, jornadas, encuentros. Logrando con ello la materialización de acuerdos de cooperación mediante convenios, así como visitas institucionales; fortaleciendo la aplicación, consolidación y desarrollo de actividades que ofrezcan como fin último, la mejora continua de los procesos en torno a la impartición de justicia en materia laboral.

Por lo anterior, es de suma importancia el fortalecimiento de vínculos e interacción con los distintos actores que conforman el nuevo sistema de justicia laboral; entre los que se encuentran los sectores productivos, autoridades laborales, integrantes del poder legislativo, instituciones académicas, colegios de abogados, litigantes, organizaciones gubernamentales y la sociedad civil en general. De igual forma, lograr un intercambio de información constante que permita a la UIRMJL hacer un balance sobre los aprendizajes al compartir buenas prácticas e identificar retos, fortalezas, debilidades y oportunidades del Nuevo Sistema de Justicia Laboral, con lo cual se cumple con el conjunto de obligaciones intrínsecas a la instrumentalización del nuevo paradigma de trabajo.

Así, dentro del marco de la implementación de la reforma laboral, es de vital importancia el desarrollo de un esquema de cooperación y coordinación interinstitucional para lograr la unificación formal y orgánica de la solución de conflictos laborales a nivel nacional en los tres órdenes de gobierno. La impartición de justicia debe contemplar las relaciones con otras instituciones que se enfocan en la prevención, atención e investigación, desarrollo, modernización y actualización con el apoyo de las tecnologías de la información, para garantizar el acceso a la justicia laboral.

De esa forma, la UIRMJL ha establecido relaciones interinstitucionales frente a diversas autoridades, depositándose en el siguiente esquema:

Autoridad	Objetivo
Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral (CCIRSJL)	Participar en la definición de los lineamientos y directrices de implementación de la reforma en materia de justicia laboral a nivel nacional, en los órdenes federal y locales. La UIRMJL participó en 9 sesiones ordinarias del CCIRSJL; asimismo, ha dado seguimiento, en el ámbito de su competencia, al cumplimiento de los más de 30 Acuerdos emitidos por dicho órgano.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)	Establecer mecanismos de colaboración en aras de materializar la reforma laboral La UIRMJL se reunía semanalmente con la Titular de la STPS y otras autoridades, a fin de evaluar la implementación de la reforma en materia de justicia laboral, y planificar las siguientes fases.
Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)	La UIRMJL tiene la encomienda de identificar los asuntos que ingresan a los TLF, y que cuentan con la representación de la PROFEDET o del Instituto Federal de Defensoría Pública (IFDP).
Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	La UIRMJL ha establecido un canal estrecho de comunicación con el IMSS, quien ha puesto a disposición una plataforma para consultar la información de seguridad social de los trabajadores.
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de Estado (ISSSTE)	En abril de 2022, el ISSSTE puso a disposición el correo electrónico: solicitudes.cjf@issste.gob.mx , en el que se reciben y se da respuesta a los requerimientos judiciales de los TLF, respecto de la localización de los domicilios de las partes.
Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)	La UIRMJL ha celebrado 25 reuniones virtuales de trabajo con el INFONAVIT, desde el establecimiento de los primeros canales de comunicación, hasta el seguimiento del desarrollo de la plataforma en materia de seguridad social. Conforme al plan de trabajo aprobado por el INFONAVIT, se puso a disposición la plataforma a los tribunales laborales a mediados de mayo de 2021, previa celebración del convenio de colaboración respectivo.
Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV)	Se logró la puesta a disposición del programa electrónico denominado Sistema Integral de Atención a Requerimientos de Autoridades (SIARA), mediante el cual los tribunales laborales federales pueden requerir de forma más eficiente un informe sobre la existencia o información del domicilio de una persona dentro del sistema financiero mexicano. A su vez, posibilita a los tribunales laborales a realizar requerimientos electrónicos a las instituciones bancarias, por conducto de la CNBV, a fin de embargar, bloquear o liberar cuentas bancarias, dentro del proceso de ejecución de sentencias laborales. La implementación de esta herramienta simplifica las comunicaciones con las instituciones bancarias, pues ahora la CNBV funge como enlace entre ellas y los tribunales laborales. Asimismo, eficienta los tiempos que transcurren entre la entrega de oficios en la vía tradicional y su contestación, en virtud de que estos procesos, tardados en ocasiones, son sustituidos por requerimientos y respuestas electrónicos.
Instituto Nacional Electoral (INE)	Si bien la UIRMJL fue insistente en la necesidad de desarrollar una plataforma electrónica para el envío y recepción de requerimientos judiciales, el INE optó por el establecimiento de un correo electrónico, el cual cubre la necesidad de eficientar los tiempos que transcurren entre la entrega del requerimiento físico y su respuesta. En enero de

Autoridad	Objetivo
	2021 el INE puso a disposición de los tribunales laborales el correo electrónico domicilios.cjf@ine.mx, en el que actualmente se reciben y se dan respuesta a los requerimientos judiciales de los tribunales laborales federales.
Servicio de Administración Tributaria (SAT)	Con el SAT se logró concertar el establecimiento de un correo electrónico para la recepción de requerimientos judiciales; sin embargo, derivado de que la DGGJ ya había realizado gestiones con SHCP para el intercambio electrónico de información, dicha Dirección solicitó a la UIRMJL, se le encomendara la tarea de concertar con el SAT una herramienta tecnológica para la búsqueda y localización de domicilios.
Tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)	En virtud de los compromisos internacionales celebrados por el Estado mexicano, en el marco Capítulo Laboral del T-MEC, la UIRMJL celebró 4 reuniones de trabajo, en las que, de manera general, ha dado cuenta a los agregados del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de América, sobre los avances en la implementación de la Primera y Segunda Etapas de la Reforma en Materia de Justicia Laboral. Ello, a fin de acreditar que el PJF, en el ámbito de su competencia, ha cumplido a cabalidad los compromisos internacionales del Estado mexicano, en el contexto de la implementación de un nuevo modelo de justicia laboral en México.

7.9 Infraestructura y Equipamiento

La infraestructura y equipamiento constituyen elementos indispensables para el debido funcionamiento de los TLF, al mismo tiempo que repercuten en las herramientas de trabajo de sus operadoras y operadores. En consecuencia, al tomar como base el número de personal requerido, la UIRMJL consideró necesario idear una planta arquitectónica que permitiera maximizar el uso de espacios, así como la posibilidad de instalar plantilla adicional de personal, en caso de necesitarse.

Para ello, la UIRMJL retomó el hecho de que la DGIM consideró que para un tribunal laboral que contara con una sala y 17 usuarios, eran necesarios aproximadamente 580m² de superficie, mientras que, si se instalaban dos salas con el mismo número de usuarios, serían necesarios 712m² (inclusive, las áreas administrativas correspondientes ya habían comenzado la búsqueda de inmuebles con estas características).

Por tanto, dado que la propuesta de la UIRMJL fue contemplar por lo menos dos salas y de 20 a 63 plazas por tribunal, se estimó necesario plantear la posibilidad de conservar las opciones de inmuebles identificadas y, en su lugar, utilizar muebles modulares uniformes para todo el personal, con excepción de las y los titulares y de aquellas o aquellos servidores que requirieran dar atención al público; asimismo, se

planteó reconsiderar los espacios físicos de oficinas que debían tener tanto las y los titulares como el resto del personal.

Al respecto, la Normatividad de Espacios Físicos, Mobiliario y Equipamiento para la Instalación de Órganos Jurisdiccionales del CJF contemplaba que en los inmuebles propios del PJF se debía utilizar mobiliario modular, mientras que en los arrendados se debía considerar mobiliario tradicional, salvo disponibilidad de mobiliario modular para su aprovechamiento.

Con base en ello, la UIRMJL propuso el empleo de mobiliario modular para todo el personal de los tribunales laborales federales, salvo titulares; lo que permitiría contar con espacios físicos más reducidos, los cuales ya habían sido identificados previamente por la Coordinación de Administración Regional (CAR) del CJF.

Asimismo, para ajustarse a la superficie de los inmuebles localizados, la UIRMJL propuso que los secretarios no contarán con privados; y que se llevara a cabo la reducción de los metros cuadrados asignados a los titulares de los tribunales laborales (de 40 m² a 28 m²). Estas directrices fueron autorizadas para la Primera Etapa de implementación por el Pleno del CJF, en sesión de 27 de mayo de 2020, según lo informado mediante SEPLE./UIRMJL./003/1783/2020.

En adición a ello, conforme a la planeación del programa de implementación de la reforma en materia de justicia laboral, se estableció que cada TLF contara con las siguientes especificaciones (oficio UIRMJL/37/2020):

Especificación
2 oficinas de Titular de 25 mts ² aproximadamente.
Mobiliario modular (no es necesario el perchero ni botes de basura en exceso)
Modulares para todo el personal del TLFAI de 4 m ² aproximadamente
Sala de oralidad de 40 mts ²
2 áreas para tres testigos cada una
Área de videograbación
Cuarto de auscultación con todo lo necesario que indica la norma
Archivo para asuntos de trámite
Archivo adicional en una bodega del edificio
Oficina o sitio para el Asesor Laboral

La infraestructura y el equipamiento de los TLF no se limita únicamente a las salas de audiencia que deben contar con los espacios y mobiliario necesario para la realización de los juicios laborales, se debe considerar que necesitan un cuarto de videograbación que albergue el software y hardware necesario para la grabación y almacenamiento de las audiencias, el mobiliario, equipo de administración, tecnológico y de comunicación para el personal del propio tribunal.

En ese sentido el equipamiento de los TLF se llevó a cabo conforme a la plantilla de tipos de mobiliario y equipo de administración autorizado por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, para Órganos Jurisdiccionales, Auxiliares y Áreas Administrativas vigente; además, toda vez que los TLF de asuntos colectivos realizan pruebas de recuento se solicitó a la DGRM la adquisición del material necesario para dicho proceso.

En adición y como ya se mencionó, los TLF cuentan con espacios de trabajo exclusivos para los peritos y personal del IFDP, por lo que la UIRMJL gestionó y coordinó los esfuerzos de las áreas administrativas para dotar de la infraestructura y equipamiento que se requiere como muebles modulares, instrumental de auscultación, equipo de comunicación y acceso a la red institucional entre otras.

En conclusión, cabe destacar que desde su implementación en 2020 a noviembre de 2023, el nuevo sistema de justicia laboral nivel federal contaba con 113 Tribunales Laborales Federales de asuntos individuales (TLFAI) y un Tribunal Federal Laboral de Asuntos Colectivos (TFLAC), con las medidas emprendidas desde entonces a la fecha.

Actualmente se integra por 132 TLFAI distribuidos en todo el país y un TLFAC con sede en la Ciudad de México, distribuidos en 41 sedes a lo largo del territorio nacional, que en su momento tuvieron que dotarse de las herramientas e infraestructura indispensables para su operación bajo los principios de austeridad. Además, la UIRMJL incorporó criterios que garantizaran el cumplimiento a los nuevos principios para que las instalaciones permanezcan con los estándares requeridos en Derechos Humanos.

Infraestructura y Equipamiento de los Tribunales Laborales Federales

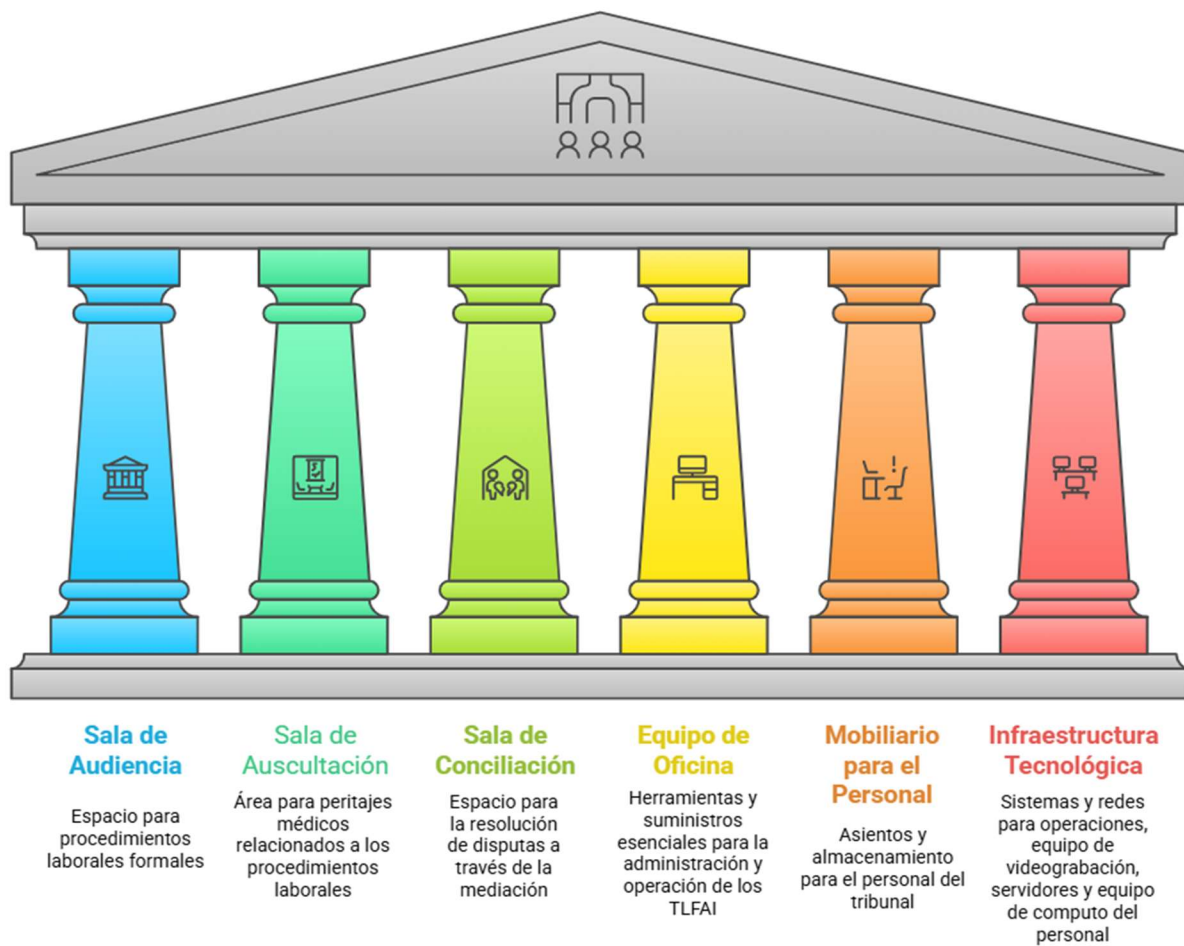
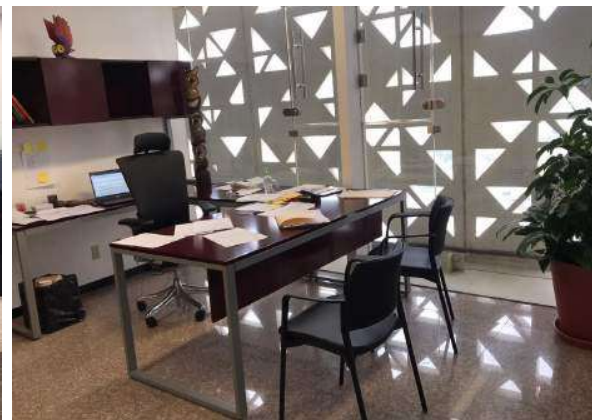


Imagen de creación propia, 2025, infraestructura y equipamiento de los TLFAI

La UIRMJL, en conjunto con las áreas administrativas competentes, coordinó la instalación y el equipamiento de los tribunales laborales federales de las tres etapas de implementación.

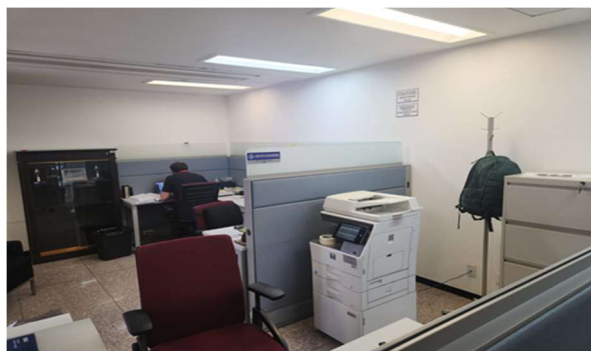
A continuación, se muestran algunas imágenes que permiten identificar la infraestructura y equipamiento de algunos de los TLF:

Ciudad del Carmen, Campeche





San Luis Potosí, San Luis Potosí



8. Seguimiento y Control de la Reforma en Materia de Justicia Laboral

8.1 Homologación e individualización de TLF

El Pleno del Consejo de la Judicatura Federal en sesión celebrada el 28 de junio de 2023 autorizó la propuesta del modelo único de organización y plantilla para los TLF de Asuntos Individuales, a partir del análisis realizado por la UIRMJL, respecto de las cargas de trabajo de la Segunda Etapa de Implementación. Lo que implicó la homologación de los TLFAI de la Primera Etapa, a partir del diseño de la Segunda y Tercera Etapas de implementación, con la adscripción de 146 plazas y 11 salas de audiencias conforme a los periodos de ejecución establecidos de conformidad con el oficio SEPLE./UIRMJL./003/2438/2023 de 28 de junio de 2023. La homologación se autorizó en los términos siguientes:

Primer periodo de ejecución					
Proyecto	Sede	Creación de TLFAI	No. de Plazas por crear	No. de Salas por crear	Fecha de ejecución
Homologación de los TLFAI de la primera etapa	Villahermosa	N/A	30	1	A partir de agosto de 2023
	Toluca	N/A	12	1	
	Pachuca	N/A	9	0	
	Durango	N/A	7	1	
Segundo periodo de ejecución					
Homologación de los TLFAI de la primera etapa	Tuxtla Gutiérrez	N/A	15	1	A partir de octubre de 2023
	Ciudad del Carmen	N/A	11	1	
	San Luis Potosí	N/A	11	1	
	Campeche	N/A	7	1	
	Zacatecas	N/A	7	1	
	Naucalpan	N/A	37	1	

En ese sentido, la propuesta de homologar los TLFAI, busca el individualizar cada Tribunal y que cada Titular cuente con su propia plantilla tipo (17 plazas) y sala de audiencias, conforme a lo siguiente:

Tribunal	Puesto	Jueces de Distrito	Srios. Particulares	Técnicos de Servicio "A"	Secretarios de Instrucción	Actuarios Judiciales	Oficiales Judiciales A (SIGE)	Oficiales Judiciales C			Técnicos de Video	CTA	Técnicos de Servicio "B"	Total	Salas de Audiencia
	Nivel	7	21A	28	13C	21	25	Admin	Aux de Actuaría	De Partes	27	24A	32		
	Rango	ÚNICO	ÚNICO	ÚNICO	ÚNICO	MX	ÚNICO	ÚNICO			ÚNICO	MX/MD	MX/MD		
Número de plazas		1	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	17	1

Por lo anterior, en 2023 la UIRMJL de manera conjunta con las Áreas administrativas correspondientes, gestionó, coordinó y supervisó la ejecución de la primera etapa de homologación de los TLFAI en las sedes de Villahermosa, Toluca, Pachuca y Durango para lo que se crearon 58 plazas que se adscribieron a los TLFAI indicados.

De manera posterior, en noviembre de 2024 se realizó la homologación de los TLFAI de Campeche, Ciudad del Carmen, Naucalpan de Juárez, San Luís Potosí y Zacatecas que fueron sedes definidas en la primera etapa de implementación de conformidad al Oficio SEPLE./16/UIRMJL./001/4965/2024. Con base en ello, se llevó a cabo la creación, transferencia y adscripción de 47 plazas para dichos Tribunales Laborales Federales de asuntos individuales de la Primera Etapa de Implementación.

En el caso específico de los TLFAI en el estado de Chiapas, con sede en Tuxtla Gutiérrez, la ejecución del plan alterno referido no colmó en su totalidad lo aprobado por el Pleno el 28 de junio de 2023 mediante oficio SEPLE./UIRMJL./003/2438/2023, dado que, si bien se individualizaron los Tribunales, es cierto que faltó asignar 9 plazas para lograr que cada uno de los órganos de que se habla contara con una plantilla de 17 personas servidoras públicas, conforme a lo siguiente:

Sede	TLFAI	Oficial Judicial A (SIGE)	CTA	Técnico de Servicios "B"	Oficial Judicial C (Aux de Actuaría)	Técnico de Video	Total
Tuxtla	1° TLFAI				1		1
	2° TLFAI		1	1	1		3
	3° TLFAI	1	1	1	1	1	5
Total		1	2	2	3	1	9

Por lo que, en 2025, ante la subsistencia de la necesidad de homologar a los TLFAI referidos y dar cumplimiento cabal a la instruido por el Pleno del CJF, la UIRMJL llevó a cabo las acciones necesarias con las áreas administrativas correspondientes, para gestionar la existencia de espacio, infraestructura y equipamiento necesarios para llevar a cabo la homologación de las plantillas de personal.

Sin embargo; derivado de las consultas realizadas a la DGRH y a la DGPPT se tenía disponibilidad de 7 plazas de las 9 requeridas, por lo que se propuso llevar a cabo la homologación conforme a lo siguiente:

PLAZAS DISPONIBLES						
Sede	TLFAI	Oficial Judicial A (SIGE)	CTA	Oficial Judicial C (Aux de Actuaría)	Técnico de Video	Total
Tuxtla				1		1
	2° TLFAI		1	1		2
	3° TLFAI	1	1	1	1	4
Total		1	2	3	1	7

Al respecto, se consideró no asignar las dos plazas que no se encuentran disponibles dentro de la Plantilla de Plazas a Disposición del CJF, denominadas

Técnica/Técnico de Servicios “B”, las cuales si bien son necesarias no tienen un impacto en la homologación propuesta, toda vez que se trata de plazas que proporcionan apoyo en funciones administrativas, de servicios generales e intendencia entre otras.

Por lo que el 12 de junio de 2025, la Unidad remitió mediante oficio a la Secretaría Ejecutiva de Pleno, el punto de acuerdo con la propuesta para homologar las plantillas de personal de los TLFAI en el Estado de Chiapas, con sede en Tuxtla Gutiérrez. Por lo cual, el 18 de junio de 2025 mediante oficio SEP/LE./24/UIRMJL./001/2957/2025, el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, aprobó la homologación de los TLFAI del estado de Chiapas con sede en Tuxtla Gutiérrez.

De manera paralela y de conformidad a lo instruido en el SEP/LE./UIRMJL./003/2438/2023 de 28 de junio de 2023, que en su punto séptimo instruye lo siguiente:

(...) **“SÉPTIMO.** Se instruye a la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral para que en coordinación con la Dirección General de Asuntos Jurídicos realicen la propuesta de adecuación normativa necesaria para la individualización de los Tribunales Laborales Federales de asuntos individuales de Primera Etapa y la creación de los nuevos Tribunales Laborales Federales derivados del fortalecimiento, en atención a lo señalado en los acuerdos anteriores y a las consideraciones del presente punto.” (..)

En ese sentido la UIRMJL de manera conjunta con la DGAJ llevó a cabo la adecuación normativa correspondiente para la individualización de la TLFAI de la primera etapa, por lo que mediante oficio DGAJ/6635/2023 de uno de diciembre de 2023 la DGAJ consideró que los instrumentos normativos no contravienen disposición jurídica alguna, por lo que emitió su opinión favorable. Por lo anterior, la UIRMJL presentó ante el PCJF la propuesta de adecuación normativa que fue autorizada el 6 de diciembre de 2023 mediante oficio SEP/LE./34/UIRMJL./001/5136/202, y posteriormente publicada en el DOF el 15 de diciembre de 2023, conforme a lo siguiente:

Acuerdo General	Nombre
40/2023	ACUERDO General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relativo a la conclusión de funciones del Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Campeche, con sede en Campeche; a la creación, denominación e inicio de funciones del Primer y Segundo Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales en el Estado de Campeche, con sede en Campeche, así como su competencia, jurisdicción territorial, domicilio y distribución de asuntos; de la oficina de correspondencia común que les prestará servicio; y que reforma el similar 3/2013, relativo a la determinación del número y límites territoriales de los circuitos judiciales en que se divide la República Mexicana; y al número, la jurisdicción territorial y especialización por materia de los Tribunales Colegiados de Circuito, los Tribunales Colegiados de Apelación y los Juzgados de Distrito.
41/2023	ACUERDO General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relativo a la conclusión de funciones del Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Campeche, con sede en Ciudad del Carmen; a la creación, denominación e inicio de funciones del Tercer, Cuarto y Quinto Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales en el Estado de Campeche, con sede en Ciudad del Carmen, así como su competencia, jurisdicción territorial, domicilio y distribución de asuntos; de la oficina de correspondencia común que les prestará servicio; y que reforma el similar 3/2013, relativo a la determinación del número y límites territoriales de los circuitos judiciales en que se divide la República Mexicana; y al número, la jurisdicción territorial y especialización por materia de los Tribunales Colegiados de Circuito, los Tribunales Colegiados de Apelación y los Juzgados de Distrito.
42/2023	ACUERDO General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relativo a la conclusión de funciones del Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Naucalpan; a la creación, denominación e inicio de funciones del Cuarto, Quinto, Sexto, Séptimo, Octavo, Noveno y Décimo Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Naucalpan, así como su competencia, jurisdicción territorial, domicilio y distribución de asuntos; y que reforma el similar 3/2013, relativo a la determinación del número y límites territoriales de los circuitos judiciales en que se divide la República Mexicana; y al número, la jurisdicción territorial y especialización por materia de los Tribunales Colegiados de Circuito, los Tribunales Colegiados de Apelación y los Juzgados de Distrito.
43/2023	ACUERDO General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relativo a la conclusión de funciones del Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de San Luis Potosí, con sede en San Luis Potosí; a la creación, denominación e inicio de funciones del Primer, Segundo y Tercer Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales en el Estado de San Luis Potosí, con sede en San Luis Potosí, así como su competencia, jurisdicción territorial, domicilio y distribución de asuntos; y que reforma el similar 3/2013, relativo a la determinación del número y límites territoriales de los circuitos judiciales en que se divide la República Mexicana; y al número, la jurisdicción territorial y especialización por materia de los Tribunales Colegiados de Circuito, los Tribunales Colegiados de Apelación y los Juzgados de Distrito.
44/2023	ACUERDO General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relativo a la conclusión de funciones del Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Chiapas, con sede en Tuxtla Gutiérrez; a la creación, denominación e inicio de funciones del Primer, Segundo y Tercer Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales en el Estado de Chiapas, con sede en Tuxtla Gutiérrez, así como su competencia, jurisdicción territorial, domicilio y distribución de asuntos; y que reforma el similar 3/2013, relativo a la determinación del número y límites territoriales de los circuitos judiciales en que se divide la República Mexicana; y al número, la jurisdicción territorial y especialización por materia de los Tribunales Colegiados de Circuito, los Tribunales Colegiados de Apelación y los Juzgados de Distrito.
45/2023	ACUERDO General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relativo a la conclusión de funciones del Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Zacatecas, con sede en Zacatecas; a la creación, denominación e inicio de funciones del Primer y Segundo Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales en el Estado de Zacatecas, con sede en Zacatecas, así como su competencia, jurisdicción territorial, domicilio y distribución de asuntos; de la oficina de correspondencia común que les prestará servicio; y que reforma el similar 3/2013, relativo a la determinación del número y límites territoriales de los circuitos judiciales en que se divide la República Mexicana; y al número, la jurisdicción territorial y especialización por materia de los Tribunales Colegiados de Circuito, los Tribunales Colegiados de Apelación y los Juzgados de Distrito.

8.2 Fortalecimiento

Mediante oficio SEPLE./UIRMJL./003/2438/2023 de 28 de junio de 2023, el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal en sesión celebrada el 28 de junio de 2023 autorizó la propuesta del modelo único de organización y plantilla para los Tribunales Laborales Federales de asuntos individuales, a partir de la aplicación de la Metodología para medir las cargas de trabajo derivado del análisis realizado por la UIRMJL. Lo que implicó el fortalecimiento de algunos TLFAI de la Primera y Segunda Etapa, con la creación de un Tribunal integrado por 17 plazas y 1 sala de audiencias conforme a los periodos de ejecución establecidos:

Primer periodo de ejecución					
Proyecto	Sede	Creación TLFAI	No. Plazas por crear	No. Salas por crear	Fecha de ejecución
Fortalecimiento segunda etapa	Guanajuato	1	17	1	A partir de agosto de 2023
	Aguascalientes	1	17	1	
Segundo periodo de ejecución					
Fortalecimiento primera y segunda etapa	Tijuana	1	17	1	A partir de octubre de 2023
	Acapulco	1	17	1	
	Querétaro	1	17	1	
	Naucalpan	1	17	1	
Tercer periodo de ejecución					
Fortalecimiento segunda etapa	La Paz	1	17	1	A partir de diciembre de 2023
	Cancún	1	17	1	
	Cuernavaca	1	17	1	
	Coatzacoalcos	1	17	1	
	Guanajuato	1	17	1	

Ahora bien, a pesar de que en 2023 se desarrolló la infraestructura para la instalación de diversos TLFAI, por decisión del Pleno no se aprobó; por lo que las sedes que se fortalecieron fueron Guanajuato y Aguascalientes (primer periodo) razón por la que en el ejercicio 2024 se retomó tal proyecto y se llevó a cabo el fortalecimiento e inicio de funciones de los TLFAI en las sedes de Naucalpan, Tijuana, Acapulco y Cancún y Cuernavaca con el fin de satisfacer la necesidad advertida en su momento por la UIRMJL y aprovechar los recursos con que se contaba, dadas las condiciones presupuestales del PJF.

El fortalecimiento establecido implicó la creación de un TLFAI con su plantilla correspondiente:

Tribunal	Puesto	Jueces de Distrito	Srios. Particulares	Técnicos de Servicio "A"	Secretarios de Instrucción	Actuarios Judiciales	Oficiales Judiciales A (SIGE)	Oficiales Judiciales C			Técnicos de Video	CTA	Técnicos de Servicio "B"	Total	Salas de Audiencia
	Nivel	7	21A	28	13C	21	25	Admin	Aux de Actuaría	De Partes	27	24A	32		
	Rango	ÚNICO	ÚNICO	ÚNICO	ÚNICO	MX	ÚNICO	ÚNICO			ÚNICO	MX/MD	MX/MD		
Número de plazas		1	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	17	1

8.3 Cambios de domicilio

Las tres etapas de implementación concluyeron el 3 de octubre de 2022, con la instalación de TLF en todo el país; no obstante, hubo tribunales cuyos edificios en donde se albergarían no fueron terminados de construir o adecuar dentro del tiempo previsto para ello o bien, ante la falta de espacio en edificios propios se decidió arrendar inmuebles; de ahí que mientras las obras correspondientes concluían o se generaba el espacio, se les ubicó en sedes alternas.

A pesar de ello, una vez concluidas las obras correspondientes se llevó a cabo el cambio de domicilio a las sedes definitivas, lo cual no se limita únicamente a un cambio físico, a su vez implica un ajuste normativo de dicho proceso. Mismo que se llevó a cabo de manera coordinada entre la SECNO y la UIRMJL con la aprobación de la Comisión de Creación de Nuevos Órganos.

TLFAI Mérida

El Primer y Segundo Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales en el Estado de Yucatán, con sede en Mérida, correspondientes a la tercera etapa de implementación fueron instalados en sedes alternas debido a que no estaban concluidas las obras del inmueble en donde se instalarían permanentemente. Por lo que una vez que el domicilio nuevo se encontraba habilitado para albergar la plantilla de dichos órganos jurisdiccionales de forma definitiva, se consideró necesario el cambio de domicilio.

Dicha modificación tenía como finalidad que los Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales en el Estado de Yucatán, con sede en Mérida, iniciaran funciones en el nuevo domicilio a partir del martes uno de agosto de 2023, a fin de que dichos tribunales, tuviesen oportunidad de llevar a cabo las actividades administrativas necesarias para la transición, con apoyo de la Coordinación de Administración Regional.

Cambio de domicilio

Denominación	Domicilio temporal	Domicilio definitivo
Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Yucatán, con sede en Mérida.	Calle 47 número 575 H, colonia Santa Petronila, código postal 97070, Mérida, Yucatán.	Calle 56, número 330 x 25 y 29, colonia Itzimná, código postal 97100, Mérida, Yucatán.
Segundo Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Yucatán, con sede en Mérida.		

Lo mencionado implicó la aprobación del Acuerdo CCNO/4/2023 de la Comisión de Creación de Nuevos Órganos del Consejo de la Judicatura Federal, relativo al cambio de domicilio del Primer y Segundo Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales en el Estado de Yucatán, con sede en Mérida, aprobado mediante oficio SEPLE./PLE./003/2333/2023 emitido por el PCJF en sesión de 31 de mayo 2023.

TLFAI Saltillo

El Primer, Segundo, Tercer y Cuarto Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales, en el Estado de Coahuila con sede en Saltillo, fueron instalados en sedes alternas debido a que, de manera similar con lo expuesto, no estaban concluidas las obras del inmueble en donde se instalarían permanentemente. Por lo anterior, una vez que el nuevo domicilio se encontró habilitado para albergar la plantilla de dichos órganos jurisdiccionales de forma definitiva, se consideró necesario el cambio de domicilio.

Ello, con la finalidad de que los TLFAI en el Estado de Coahuila, con sede en Saltillo, iniciaran funciones en el nuevo domicilio a partir del uno de septiembre 2023, a fin de que dichos tribunales tuvieran la oportunidad de llevar a cabo las actividades administrativas necesarias para la modificación del lugar, con apoyo de la Coordinación de Administración Regional.

Cambio de domicilio

Denominación	Domicilio temporal	Domicilio definitivo
Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Coahuila, con sede en Saltillo.	Boulevard Nazario Ortiz Garza, No. 910, colonia Saltillo 400, C.P. 25290, Saltillo, Coahuila	Avenida Los Pastores No. 2900, colonia La Palmilla, C.P. 25298, Saltillo, Coahuila.
Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Coahuila, con sede en Saltillo.		
Tercer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Coahuila, con sede en Saltillo.		
Cuarto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Coahuila, con sede en Saltillo.		

Lo anterior, implicó la modificación del Acuerdo CCNO/6/2023 de la Comisión de Creación de Nuevos Órganos del Consejo de la Judicatura Federal, relativo al cambio de domicilio del Primer, Segundo, Tercer y Cuarto Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales, en el Estado de Coahuila de Zaragoza, con sede en Saltillo, aprobado mediante oficio SEPLE./PLE./003/2333/2023 emitido por el PCJF en sesión de 31 de mayo 2023.

TLFAI Torreón

Asimismo, el Quinto, Sexto y Séptimo TLFAI, en el Estado de Coahuila, con sede en Torreón, fueron instalados en sedes alternas debido a que no estaban concluidas las obras del inmueble en donde se instalarían de forma permanente. En consecuencia, una vez que el nuevo domicilio se encontraba habilitado para albergar la plantilla de dichos órganos jurisdiccionales de forma definitiva, resultó necesario el cambio de domicilio.

Dicha traslación propuesta tenía como finalidad que los TLFAI en el Estado de Coahuila, con sede en Torreón, iniciaran funciones en el nuevo domicilio a partir del uno septiembre 2023, a fin de que dichos tribunales, tuvieran la oportunidad de llevar a cabo las actividades administrativas necesarias para su cambio de domicilio, con apoyo de la Coordinación de Administración Regional.

Cambio de domicilio

Denominación	Domicilio temporal	Domicilio definitivo
Quinto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Coahuila, con sede en Torreón.	Boulevard Independencia número 2111, colonia San Isidro, C.P. 27100, Torreón, Coahuila.	Boulevard de la Senda número 321, Fraccionamiento Residencial Senderos, C.P. 27018, Torreón, Coahuila.
Sexto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Coahuila, con sede en Torreón.		
Séptimo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Coahuila, con sede en Torreón.		

Lo anterior, implicó la aprobación del Acuerdo CCNO/5/2023 de la Comisión de Creación de Nuevos Órganos del Consejo de la Judicatura Federal, relativo al cambio de domicilio del Quinto, Sexto y Séptimo Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales, en el Estado de Coahuila de Zaragoza, con sede en Torreón, aprobado mediante oficio SEPLE./PLE./003/2333/2023 emitido por el PCJF en sesión de 31 de mayo 2023.

TLFAI Durango

El TLFAI en el estado de Durango se homologó el uno de octubre de 2023 para transformarse en el Primer y Segundo Tribunales Laborales Federales de asuntos individuales en el Estado de Durango, con sede en Durango. Por lo que la administración regional de dicho sitio realizó el proyecto ejecutivo de adaptación en áreas del edificio sede, ubicado en boulevard José María Patoni, número 103-A, Colonia Predio el Tule, C.P. 34217, en la ciudad de Durango, a fin de reubicar en

dicha sede definitiva a los 2 Tribunales Laborales Federees referidos; propuesta que contaba con la validación técnica de las áreas correspondientes.

La Coordinación de Administración Regional comunicó que dicho cambio de domicilio beneficia a la Institución, dado que se dejarían de ejercer recursos por concepto de arrendamiento, en relación con los TLFAI en la sede de Durango.

Cambio de domicilio

Denominación	Domicilio temporal	Domicilio definitivo
Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Durango, con sede en Durango	Boulevard Francisco Villa, número 602, Colonia del Maestro, C.P. 34240, Durango, Durango.	Boulevard José María Patoni, número 103-A, Colonia Predio el Tule, C.P. 34217, Durango, Durango
Segundo Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Durango, con sede en Durango.		

Lo anterior, implicó la aprobación del Acuerdo CCNO/5/2023 de la Comisión de Creación de Nuevos Órganos del Consejo de la Judicatura Federal, relativo al cambio de domicilio del Primer y Segundo Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales, en el Estado de Durango, con sede en Durango, aprobado mediante oficio SEPLE./PLE./003/2333/2023 emitido por el PCJF en sesión de 31 de mayo 2023.

9. Situación actual de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral

La implementación de la reforma en materia de justicia laboral es un proyecto institucional que consideraba la instalación de Tribunales Laborales Federales, proceso que se planeó, organizó y ejecutó a través de tres etapas de implementación, que dio como resultado contar con 133 TLF distribuidos en 41 sedes, como consecuencia hoy todas las entidades federativas del país cuentan con un nuevo sistema de justicia laboral que a nivel federal es presidido por personas Juzgadoras de Distrito.

No obstante, el proceso de implementación no debe entenderse como la sola instalación de un órgano jurisdiccional por entidad federativa, ya que tales órganos iniciaron sus funciones, en muchos casos, con los requerimientos mínimos para ello, como una medida recomendable al ser algo novedoso para la Institución.

Bajo esta lógica, es que a partir del monitoreo y seguimiento a la operación y desempeño de los Tribunales, sus titulares y operadores; así como al crecimiento gradual de los ingresos de los asuntos, es que esta Unidad puede advertir diversas necesidades tanto de infraestructura, equipamiento, recursos materiales, humanos o tecnológicos y, que de ser el caso, conlleven a la necesidad de un crecimiento gradual de nuevos TLF para la etapa de consolidación o el reajuste de los ya establecidos, así como a la mejora o rediseño de las plantillas, herramientas y espacios con que cuentan.

Todo este acompañamiento, resulta previo e indispensable para el buen cauce del sistema de justicia laboral, así como para su posterior consolidación, ya que este es el que permite determinar y medir el impacto de la implementación a partir de las necesidades que se tienen.

En este punto, es necesario no perder de vista algunas de las causas que impulsaron la reforma en la materia, como lo fue, la pérdida en la confianza de las autoridades que resolvían; es decir, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la lentitud y el retraso en la emisión de determinaciones o resoluciones, así como la falta de personal, entre otras situaciones.

Por ello, nos encontramos en un momento que resulta clave para responder a las necesidades de los operadores del sistema de impartición de justicia laboral y de todos los sectores institucionales, de la sociedad y de los socios comerciales en el marco del T-MEC, quienes demandan información, transparencia y rendición de cuentas; pero sobre todo un funcionamiento adecuado del sistema de justicia laboral

actual; motivo por el cual el éxito del sistema depende, en parte, de las gestiones que desde la Unidad se realizan.

En esta tesitura, toda vez que la programación para el inicio de funciones fue gradual en tres etapas de implementación, existen sedes cuyos ingresos se han ido estabilizando, por ende facilitan la toma de decisiones sobre algunos rubros; sin embargo existen sedes con recientes cambios tanto en su personal como en el número de órganos jurisdiccionales y salas de audiencia, que inciden de manera directa en su desarrollo, por lo que no se puede encasillar a una sola etapa o fase la Implementación a nivel nacional.

Es así, que se desarrollan indicadores y metodologías que permitan estandarizar la medición de la gestión que se realiza en los Tribunales, con el fin de que ello sirva para evaluar la gestión de los operadores, así como el impacto de la reforma en la sociedad.

Por ejemplo, el modelo de organización de la implementación de la tercera etapa en dos fases, atiende al impacto presupuestal que generaría. En la actualidad la segunda de ellas está sujeta a la evolución de los ingresos en ciertas sedes, mientras que la primera etapa de implementación: aquella que nació con un modelo de plantilla compartida entre dos o más Titulares, lleva tan sólo unos meses de cambio a plantillas individuales en tribunales independientes, presididos por una persona Juzgadora cada uno. Dado que, por un tema de presupuesto, hasta finales de 2024, algunas sedes aún compartían ciertas plazas administrativas; es decir, no estaban homologadas a la plantilla autorizada por el Pleno del Consejo, la cual es de 17 personas servidoras públicas y una sala de oralidad.

Así, como puede observarse los modelos de organización han sido objeto de modificaciones, ya que aquellos tribunales que pertenecen a la primera etapa de implementación, como se dijo, nacieron con una plantilla compartida y recientemente iniciaron su transición a plantillas individuales en tribunales independientes, cada uno presidido por una sola Jueza o Juez; en otras palabras, migraron al modelo con el que cuentan el resto de los tribunales correspondientes a la segunda y tercera etapas.

De lo anterior se concluye que nos encontramos en una etapa de seguimiento, fortalecimiento y estabilización del sistema de justicia laboral, lo cual habrá de permitir transitar a la consolidación del sistema, en consecuencia son algunas de las acciones destacadas que se han realizado entre 2024 y el transcurso de 2025:

- En 2024 se sometió a consideración del Pleno del CJF el análisis del único TLFAC relacionado con la reciente adscripción de 5 secretarios de

instrucción y 6 oficiales judiciales. Este fortalecimiento resultó relevante dado que tal Tribunal es la autoridad responsable de velar por la tutela efectiva de los derechos de democracia sindical, libertad sindical y negociación colectiva, ya que atiende asuntos que afectan los derechos laborales de un gran número de trabajadores y tiene jurisdicción para resolver casos colectivos en todo el territorio nacional, lo que le confiere relevancia tanto a nivel nacional como internacional, especialmente en el contexto de los compromisos asumidos por el Estado Mexicano en el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá.

- En el mismo año, se llevó a cabo la planeación, organización y ejecución de reuniones para elaborar un proyecto conjunto con diversas áreas del CJF a fin de reasignar y reubicar el mobiliario y equipo de 11 salas de oralidad en desusos que se encontraban en la sede de Monterrey.
- Asimismo, se realizó la integración y elaboración del punto para acuerdo relativo a la propuesta de homologación de los TLF de la primera etapa de implementación en las sedes de Campeche, Ciudad del Carmen, Naucalpan de Juárez, San Luis Potosí y Zacatecas.
- En 2024 también se integró y presentó para aprobación el punto de acuerdo relativo a la propuesta de adecuación normativa necesaria para materializar el fortalecimiento del Sistema de Justicia Laboral en la sede de Cuernavaca, Morelos; Tijuana, Baja California, Cancún Quintana Roo, Acapulco de Juárez, Guerrero y Naucalpan de Juárez, Estado de México.
- En junio de 2025, se sometió para autorización del PCJF, la homologación de los TLFAI en el estado de Chiapas, con sede en Tuxtla Gutiérrez, con la adscripción de 7 plazas de las 9 que estaban pendientes y que por razones presupuestarias y de espacio no se pudo concretar en 2024.
- Durante 2025 se han realizado diversas acciones encaminadas a la formación de los operadores del sistema de justicia laboral, como son la segunda edición del Seminario de Amparo en Materia Laboral, la segunda generación de las Jornadas de Secretarios de Tribunales Laborales, Ciclo de conversatorios nacionales del sistema de justicia laboral y la tercera generación del Seminario de Seguridad Social, entre otras actividades.
- Reporte mensual al CCIRSJL, el cual se integra y envía mensualmente, contiene la información estadística de los TLF en operaciones al Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, a través de la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (UERSJL).

- Durante 2024 y 2025 se ha realizado el seguimiento mensual a la información estadística de los TLF. Se monitorea el desempeño de los TLF mediante indicadores cuantitativos y cualitativos para identificar áreas de mejora y establecer acciones preventivas o correctivas.
- A partir de la información registrada en el SIGE, remitida por la DGEJ o extraída directamente por la UIRMJL de la base de datos, se elaboran y actualizan mensualmente diversos documentos, como bases de datos, tableros, gráficos, fichas informativas y presentaciones.
- Derivado de la instrucción del PCJF mediante Circular 21/2024 de 9 de octubre de 2024, se han realizado las acciones necesarias para la identificación y seguimiento de manera conjunta con la SECNO, para adscribir de manera definitiva a las plantillas de los TLFAI, aquellas plazas comisionadas de manera temporal y que pertenecen a la Plantilla de Plazas a Disposición.
- En caso de que la SECNO identifica plazas disponibles para ser adscritas a los TLF, solicita la opinión de la UIRMJL sobre su comisión temporal, previendo que las personas servidoras públicas deben contar con la certificación exprofeso en materia laboral otorgada por la EFFJ. Una vez obtenida la certificación correspondiente, la UIRMJL está en posibilidad de solicitar al Pleno del CJF su adscripción definitiva.
- Como parte del monitoreo a distancia y mediante visitas a los TLF, durante 2025 se han realizado 7 visitas que derivaron en la identificación, seguimiento y atención de diversas problemáticas, como la falla del aire acondicionado en el TLFAI del estado de Querétaro.
- La Unidad gestionó durante los meses de febrero y mayo de 2025, la adquisición del equipamiento de audio y video para 4 salas de juicios orales en las sedes de Villahermosa, Tabasco; Durango, Durango; Cuernavaca, Morelos y Zacatecas, Zacatecas, las cuales se encontraban operando con Kit de Videograbación, lo que limitaba su adecuado funcionamiento.

Ahora, sobre lo que se encuentra pendiente por realizar, se tiene previsto mejorar los tableros del movimiento estadístico de los Tribunales Laborales Federales que permitan facilitar la lectura y análisis de la información estadística registrada en el Sistema Integral de Gestión de Expedientes, para la toma de decisiones, la rendición de cuentas y transparencia de la información.

Por otra parte, tras un análisis de las cargas de trabajo, se prevé fortalecer el sistema de justicia laboral en cinco sedes mediante la instalación de nueve TLFAI adicionales que atenderán la alta demanda de justicia en esas regiones.

Asimismo, se tiene contemplado someter a consideración del nuevo Órgano de Administración Judicial un proyecto que permita acercar la justicia a la sociedad, en apoyo a la clase trabajadora, que en su mayoría cuenta con recursos limitados. Bajo el conocimiento de que previa a la presentación de la instancia, se debe cursar por un periodo de conciliación prejudicial ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCyRL) en la mayoría de los casos; por lo cual el destino de su dinero versa en el traslado desde sus hogares hasta las oficinas del CFCyRL y posteriormente a las instalaciones del Tribunal, donde el tiempo que transcurre en algunas entidades varía entre 3.5 y 7 horas en promedio. En consecuencia, se planeó la creación de 5 TLFAI en las sedes de Poza Rica, Mazatlán, Ciudad Obregón, Nogales y Tapachula, siempre y cuando se cuente con la oferta inmobiliaria y la suficiencia presupuestal correspondientes.

Aunado a ello y ante la situación presupuestal e institucional que atraviesa el Consejo, se tiene prevista la elaboración de diversos análisis que permitan identificar sedes con altas cargas de trabajo y en su caso, la viabilidad de que sean objeto de un apoyo temporal o bien que se extingan aquellos TLF con baja carga de trabajo y por tanto, los recursos humanos, materiales y tecnológicos se puedan aprovechar en aquellas sedes que la demanda rebase la capacidad de operación de los Tribunales instalados.

En materia de Tecnologías de la Información y Relaciones Interinstitucionales se está trabajando en la elaboración y desarrollo de indicadores que permitan medir la productividad y desempeño de las personas juzgadoras de los TLF, como una medida de análisis de su gestión al frente del órgano jurisdiccional. Asimismo, se están llevando a cabo reuniones con diferentes instituciones externas con el objetivo de establecer convenios de colaboración que generen acciones en beneficio del sistema de justicia laboral. Finalmente se realiza un monitoreo continuo de los sistemas de gestión, con el fin de implementar actualizaciones, adecuaciones o mejoras que optimicen su funcionamiento.

Aunado a ello, también se requiere de la implementación de servicios informáticos que favorezcan la impartición de justicia; a saber, la creación de un sistema de predictibilidad de las sentencias que, en un determinado momento, favorezca la conciliación entre las partes y por ende al propio sistema.

Se encuentra pendiente la elaboración de diversos protocolos de actuación para el caso de contingencias por caso fortuito y para el funcionamiento y operatividad de los Tribunales, así como la adecuación de las plantillas de personal y de infraestructura de los órganos jurisdiccionales laborales, las que deben ajustarse de acuerdo con las necesidades que se tengan y conforme a las condiciones con que

se cuente, lo que permitirá la instalación de Tribunales a bajo costo y con un uso eficiente de recursos, al aprovechar la oferta inmobiliaria con que cuenta la institución.

Así, el crecimiento del sistema de justicia laboral mostrado implica un incremento de necesidades de diversa índole de los propios Tribunales y por ende un aumento en los asuntos del conocimiento de la UIRMJL, que se suma a la propia operatividad de esta, de manera general se enlistan los proyectos que se consideran prioritarios para iniciar o en proceso para el segundo semestre de 2025:

- Integración de fichas de cada uno de los TLF que contengan la información general de infraestructura y equipamiento, lo que facilitará el seguimiento de sus necesidades vinculándolo con las características del inmueble, equipamiento en las salas de audiencia, equipamiento de seguridad, accesos para personas con discapacidad, situación del inmueble, entre otros factores que hoy en día no se encuentran inventariados.
- Con lo anterior, se estará en posibilidades de actualizar la plantilla de equipo de oficina con que deben contar los TLF, adaptándose a las nuevas políticas que establezca el nuevo Órgano que entra en operación en septiembre de 2025.
- Realizar la segunda etapa de las Guías Judiciales de Conducción de Audiencias en Materia Laboral, con énfasis en derecho colectivo (GJCAL2).
- Realizar el Primer Concurso Abierto de Oposición Escolarizado para Obtener la habilitación que permite acceder a la categoría de Secretario o Secretaria de Tribunal Laboral del Poder Judicial de la Federación: Edición 2025.
- Primer Concurso Abierto de Oposición Escolarizado para Obtener la habilitación que permite acceder a la categoría de Actuaría y Actuario de Tribunal Laboral del Poder Judicial de la Federación: Edición 2025.
- Seguimiento a necesidades de los TLF relativas al aumento de la plantilla del personal, cargas de trabajo, normatividad y/o sustituciones de personal.
- Generar un tablero del movimiento estadístico del TLFAC, para facilitar la lectura y análisis de su información estadística para la toma de decisiones, la rendición de cuentas y transparencia de la información.

- Realizar las gestiones necesarias para la instalación de un nuevo TLFAI en el estado de Baja California, con sede en la Paz y otro en el estado de Campeche, con sede en Ciudad del Carmen.
- Adecuación de áreas para comedor en el Octavo TLFAI en el estado de Veracruz con sede en Xalapa y en el edificio que alberga a los TLFAI en el estado de Nuevo León, con sede en Monterrey.
- Diseñar, proponer e implementar acciones y políticas en materia de sustentabilidad y mejores prácticas que puedan ser aplicadas en los TLF, con el propósito de optimizar su funcionamiento y administrar de manera correcta los recursos con los que se cuenta, generando un impacto ambiental positivo e impulsando una consolidación de los Tribunales mediante el uso de herramientas tecnológicas.
- Análisis para modificar la plantilla autorizada para asignación de mobiliario (archiveros) y sillas en las salas de oralidad.
- Análisis, gestión y seguimiento de adecuaciones tecnológicas, de infraestructura y equipamiento en diversos TLFAI con el propósito de favorecer la movilidad de personas con discapacidad dentro de las instalaciones; así como, facilitar su participación durante el proceso laboral del que formen parte.

De lo anterior se advierte que, las actividades pendientes de realizar no solo implican múltiples aspectos como la definición de las políticas y lineamientos para el uso de las herramientas tecnológicas a implementar y el seguimiento a proyectos para fortalecer a los TLF, sino que de igual forma, se enfocan en tareas que resultan determinantes para la continuidad de este plan de gran trascendencia, que apuntan a lo que falta por enfrentar, como lo son: mediciones constantes al desempeño de los Tribunales Laborales Federales, creación de nuevos órganos, procedimientos normativos de armonización, diseño de programas académicos solicitados por los Tribunales Laborales Federales, entre otros.

10. La implementación a la mirada de las personas operadoras de justicia que la aplican

“Todo empezó con una convocatoria. Para muchas personas, la reforma laboral fue una oportunidad abierta para ser parte de un proyecto que busca fortalecer la justicia en materia laboral. Luego vino la satisfacción de acreditar un examen, y la alegría de recibir esa llamada que te invitaba a formar parte de un equipo de trabajo.

La reforma laboral nos regaló algo único: la posibilidad de construir algo nuevo desde muchas voces distintas. Fue un reconocimiento a personas profundamente comprometidas con el derecho laboral, que vivían esa vocación a partir de distintas trincheras: desde juntas de conciliación y poderes judiciales, hasta litigio y academia. Personas que decidieron compartir su amplia experiencia para construir, desde cero, un nuevo modelo de justicia laboral a cargo de los poderes judiciales.

Quienes se sumen a los tribunales laborales encontrarán un camino trazado con convicción y sentido, desde el cual -sin duda- seguirán construyendo en beneficio de la justicia social.”

Larissa Corrales Díaz

Secretaria de Instrucción

Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Sinaloa, con sede en Culiacán

“En un ciclo de la vida, en que enfrento un cambio irrevocable, reflexiono el significado de formar parte de la reforma laboral y, lo digo en tiempo presente, pues concluyo como Juez, pero seguro se abren nuevas avenidas. Me llevo conmigo:

- *El orgullo de haber arribado por concurso.*
- *La distinción de ser pionero en una nueva justicia laboral.*
- *La fortaleza de haber defendido la independencia judicial.*
- *La humildad para atesorar los errores.*
- *La gratitud para los seres amados y para las personas justiciables, por su paciencia y apoyo.*
- *La fortaleza para soltar lo que ha concluido.*
- *El valor de reinventarse y reescribirse cuantas veces sea necesario.*
- *La esperanza, que muere al último, en la cercanía de un futuro incierto.”*

Raúl Alberto Gómez Ángel

Juez del Tribunal Laboral del Estado de Chihuahua

“La reforma a la Ley Federal del Trabajo de 01 de mayo de 2019 significó la posibilidad de cumplir un aspecto toral de mi plan personal de vida en el ámbito profesional. Para explicar esta afirmación, he decir que al realizar mis estudios universitarios no encontré gran adhesión a la materia de Derecho Laboral; sin embargo, eso que algunos prefieren llamar destino, se encargaría de colocarme en el camino del mundo del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lo anterior, y mi auténtico deseo de servir como Asesor Jurídico en el Instituto Federal de Defensoría Pública, se conjugaron al fin en la Segunda Etapa de la implementación de la reforma laboral, y posteriormente en la Tercera Etapa en la Ciudad de México. De esta manera, la experiencia con usuarios del servicio de Asesoría Jurídica Laboral me ha demostrado que el principio de realidad y la celeridad son elementos determinantes que los Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales aplican para que sus resoluciones resulten, además de legales, justas, satisfaciendo así el clamor de personas trabajadoras, pensionadas, y sus beneficiarios.”

Franco Vera Vázquez

Asesor Jurídico
Instituto Federal de la Defensoría Pública

“Sin haberlo imaginado, la vida me ha brindado la oportunidad de ser testigo de un proceso histórico: la construcción de la Reforma en Materia de Justicia Laboral en nuestro país, un cambio sin precedentes.

Hoy, al mirar hacia atrás desde mi llegada a la Unidad, me embarga un profundo sentimiento de gratitud por todo lo aprendido en el ámbito jurisdiccional. Esta experiencia me ha permitido comprender de manera integral el funcionamiento del complejo engranaje que representa la Unidad, y apreciar el esfuerzo diario del personal por ofrecer un servicio de calidad, incluso en medio de los constantes cambios y desafíos que ha implicado esta labor.

A lo largo del camino, hemos tenido que encontrar soluciones innovadoras y adaptarnos a nuevas formas de trabajo. He sido testigo de la evolución de nuestras actividades y del compromiso con el que se ha enfrentado a cada una de ellas.

Actualmente, formo parte del área de seguimiento al desempeño de los Tribunales, donde nuestra labor principal consiste en analizar la información registrada en el Sistema. Estos datos no son solo cifras: representan un panorama de la gestión de los Tribunales y nos permiten identificar áreas de oportunidad para brindar apoyo donde más se necesita.

Finalmente, no puedo dejar de sentir un profundo agradecimiento por cada persona que ha dejado una huella en este proceso. Su entrega y dedicación han sido fundamentales para llegar hasta aquí.”

Cassandra Daniela Mendoza García

Coordinadora Técnica “A”
Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral

“Vivir la implementación de la reforma laboral ha sido una de las experiencias más significativas de mi vida profesional. No se trató sólo de cambiar estructuras o procedimientos, sino de transformar la impartición de justicia social en nuestro país. Todas las personas implementadoras nos enfrentamos a ciertas resistencias y nos correspondió deconstruir algunas prácticas arraigadas en el litigio laboral, pero todo ha valido la pena al constatar que, hoy en día, las personas trabajadoras y empleadoras tienen a su alcance una justicia cercana, humana y sensible mediante juicios ágiles, transparentes y en los que se privilegia la solución del conflicto sobre los formalismos. La reforma laboral no sólo cambió las reglas también transformó vidas, pues la impartición de justicia dejó de ser un ideal y, aunque aún queda mucho por hacer, sin duda, estamos caminando en la dirección correcta.”

Mauricio Martínez Wittig

Juez de Distrito Especializado en Materia de Trabajo
Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Yucatán, con sede en
Mérida

“Como actuario judicial soy testigo del cambio sustancial que ha traído la reforma en materia de justicia laboral, principalmente en la prontitud y excelencia del servicio que se brinda a los usuarios; para ejemplificar ese cambio, comparto la siguiente experiencia:

En días recientes, me constituí en el domicilio de un despacho jurídico a efecto de notificar una resolución; al llegar, la abogada titular tenía abierto el portal de seguimiento de expedientes de una Junta Especial Federal y me comentó que, “mientras los nuevos Tribunales Laborales Federales tardaban menos de 3 días en notificar los acuerdos, las Juntas lo hacían hasta en 7 meses”; asimismo, que “los asuntos sustanciados en los Tribunales tienen una sustanciación que se mide en meses, mientras que en las juntas lo hacen en años”.

Sin lugar a duda, los recursos humanos, materiales y de capacitación con los que fueron dotados los Tribunales Laborales contribuye en la protección del derecho a una justicia pronta y expedita que merecen los justiciables.”

Emmanuel Montiel Martinez

Actuario judicial
Séptimo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Nuevo León, con sede
en Monterrey

“En octubre de dos mil veintidós, tuve la fortuna de ser designada como Titular del Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Chihuahua, con sede en Chihuahua, creado con motivo de la tercera y última etapa de la implementación a la Reforma en Materia Laboral. Cargo que, desde esa data, he desempeñado con toda la responsabilidad que implica el ser jueza, pero sobre todo con mucho amor, respeto y vocación de servicio a la función que me fue encomendada, derivado de un proceso de selección basado en la meritocracia, esto es, mediante la realización de diversos exámenes de muy alta exigencia.

Hoy, las cosas cambiaron, no podré seguir realizando esa noble función, que he de decirlo, no ha sido fácil, pues, cumplir con los retos de la implementación de la reforma laboral implicó un compromiso muy fuerte y extenuante que adquirió nuestro país, sin embargo, tengo la certeza de que mis queridos compañeros y yo, nos sumamos con todos los conocimientos, experiencia y vocación para lograr ese gran cambio, el cual, hoy en día, se ha materializado y constituye una realidad, pese a sus detractores, por ello, me llevo con orgullo el ser parte en esta historia de la reforma laboral en México.

Estoy agradecida con Dios y con mi equipo de trabajo, quienes me apoyaron para realizar este honroso cargo; espero que nuestros sucesores continúen de manera exitosa con el puesto y cumplan con los objetivos del cambio en la justicia laboral, que con tanto esfuerzo se han logrado hoy en día.”

Blanca Cointa Lamelas Ruiz

Jueza de Distrito Especializada en Materia de Trabajo
Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Chihuahua, con sede
en Chihuahua

“Desde la recepción de escritos hasta el trámite de asuntos considerados como urgentes y ahora armando los legajos en área de archivo, son algunas de las nobles tareas que he desempeñado en esta nueva realidad llamada “justicia laboral”. Por muchos años existió una deuda histórica con la clase trabajadora en la resolución pronta de los juicios laborales pero hoy en día la administración de justicia en materia del trabajo es ágil y cercana a las personas usuarias, aunque considero importante mencionar que día a día existen infinidad de retos por los cuales las personas operadoras del nuevo modelo de justicia laboral atravesamos, ya que, si bien es cierto que han existido un sinfín de cursos de capacitación relacionados con la implementación de la reforma en materia del trabajo, la realidad es que no hay un manual o un instructivo para seguir en cuanto al desempeño de nuestra labor y aunque todavía queda mucho por construir, estoy seguro que todas esas leyendas urbanas que se contaron respecto a la impartición de justicia en materia de trabajo desaparecen día a día al igual que el antiguo sistema, tan burocrático y poco convencional.”

Luis Ángel Díaz Escarramán

Actuario Judicial
Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos, con sede en la Ciudad de México

“En la reforma constitucional de 2017, con relación al nuevo modelo de la justicia laboral, encontramos que la justicia social y la dignidad humana constituyen pilares esenciales del derecho laboral, con la finalidad de proteger los derechos de las personas trabajadoras, en respuesta a una deuda histórica del Estado Mexicano, sin duda se terminó con un modelo anacrónico y se consolidó un sistema ágil, moderno y eficiente.”

Elizabeth González Mota

Jueza de Distrito Especializada en Materia de Trabajo
Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, en el Estado de Aguascalientes, con sede en Aguascalientes

“Hojas en blanco. Así fue como comenzamos quienes nos tocó la dicha de implementar el nuevo sistema de justicia laboral desde sus orígenes aquel 18 de noviembre de 2020.

No se trataba solo de abrir un nuevo órgano de justicia, sino de crear una nueva historia en el universo jurídico de nuestro país. Desde entonces y a la fecha el reto ha sido inmenso, y lejos de ser menor, ha ido aumentando con el paso de los años. Hidalgo, Estado de México y la Ciudad de México han sido mis adscripciones como Juez y he aprendido con firmeza que en cada lugar habrás de aprender, pero también habrás de enseñar a través de sus sentencias.

Por eso, cada decisión judicial que emitimos en este contexto de la nueva justicia laboral es un ladrillo más que lleva a consolidar una nueva historia en la justicia mexicana. En nuestras manos está hacer realidad una nueva justicia laboral.”

Antonio Ordóñez Serna

Juez de Distrito Especializado en Materia de Trabajo
Decimoséptimo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México

“La implementación de esta reforma es un cambio que puede ser visto de diferentes perspectivas dependiendo de las personas quien la mire, como los trabajadores, empleadores y sindicatos. Sin embargo, en mi corta experiencia como estudiante en Derecho lo veo como un cambio significativo y necesario para asegurar los derechos de todos los involucrados.

Es por ello que se debe buscar una impartición de la reforma con una perspectiva de justicia social, y que busque una armonía entre las partes; la implementación de ella es lo que el sector laboral en México necesita para garantizar nuestros derechos, de igual manera nosotros como sociedad necesitamos organizarnos y proteger nuestros derechos para que esta idea sea una realidad.”

Adrián Pérez Granados.

Estudiante y prestador de servicio social

“Hablar de la implementación de la reforma laboral en el sistema de justicia mexicana, es hablar de historias de vida. No ha sido solo un cambio en leyes, ha sido un proceso que nos ha exigido adaptarnos, desaprender y volver a aprender.

Como operadora del nuevo sistema de justicia laboral, me tocó vivir muy de cerca esa transición: iniciarme en la gran labor de juzgar; llegar a una nueva sede, sin precedentes que seguir, con la responsabilidad de dar certeza en cada procedimiento y resolución. Fueron jornadas intensas, con nervios, presión y la firme convicción de hacer las cosas bien.

En lo personal, implicó sacrificios: dejar tiempo con mi familia, enfrentar la oralidad, pero también aprender a confiar en mi criterio. No ha sido fácil, pero ver cómo poco a poco se transforma la manera en que se resuelven los conflictos laborales nos da sentido. Esta reforma no solo cambió el sistema, también nos cambió a nosotros, me forjó como persona juzgadora independiente y autónoma, pero sobre todo, me hizo sensible y empática a los problemas laborales y de seguridad social que enfrenta nuestra sociedad. Hoy esto convencida que la inmediación es un principio fundamental para impartir justicia social y no sólo aplicar la ley.”

Juana Fuentes Velázquez

Jueza de Distrito Especializada en Materia de Trabajo
Decimoprimer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México

“¿Existe la justicia laboral!

Trabajar en una Junta de Conciliación y tener que aceptar que algunas personas trabajadoras jamás verían un laudo en su juicio, es una pena tan grande para una servidora pública que, aún cree en la justicia. Confieso que, cuando leí la reforma laboral, fue como estar en un sueño, era algo utópico, pues no lo podía imaginar, ¿cómo concluir un asunto en 6 meses?, ¿cómo diligenciar un exhorto en 5 días? y la mayor incógnita, ¿será posible? La respuesta, pasados 3 años, es sí y continuará siendo un sí, siempre y cuando entendamos, que este mundo laboral nos pertenece a todos, trabajadores, empleadores y servidores públicos; manteniendo la calidez en el servicio y ser conscientes, que todos, de una forma u otra, estamos involucrados. Levantemos la cara y continuemos, porque tenemos mucho camino por recorrer con vocación y espíritu de servicio.”

Ana Karina Ruiz López

Secretaria de Instrucción
Décimo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México

A cuatro años del inicio de funciones de la segunda etapa de implementación de la reforma en materia de justicia laboral, es visible una notoria diferencia que se traduce en procedimientos mucho más eficaces, es decir, la reducción en el tiempo de la substanciación de los juicios, y de sentencias que verdaderamente protegen la dignidad humana mediante la aplicación de normas y convenios internacionales.

Sin embargo, estamos muy lejos de consolidar y alcanzar los objetivos principales de la reforma: Conciliación efectiva y Justicia expedita; porque si bien en comparación a las Juntas de Conciliación, el tiempo en el trámite y resolución de los conflictos es mucho menor, la realidad es que cada vez aumenta más el ingreso de las demandas laborales.

La falta o poca disposición de los involucrados para conciliar ante el CFCRL (nada efectiva y que se ha reducido a un mero requisito de trámite), aunado a la mala distribución geográfica de los Tribunales Laborales Individuales en el país, ha generado que algunos circuitos judiciales (Naucalpan, Querétaro, Guanajuato, Puebla) se encuentren superados, y con seguridad se puede augurar que de no tomarse medidas efectivas que tiendan a fortalecer a dichos Tribunales la Justicia Laboral en México colapsará, y volveremos a ser Juntas de Conciliación.

En noviembre de 2021, inició en el Estado de Querétaro, la segunda etapa de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral, con 2 Tribunales integrados con plantilla de 16 personas.

En el primer año de creación de los Tribunales Laborales de esta entidad federativa, el ingreso anual fue de 1,100 demandas; en tanto que, tan solo en el primer semestre de 2025, el ingreso actual ha sido de 1,070 demandas.

Lo anterior evidencia que de no tomarse medidas que tiendan a fortalecer a los Tribunales Laborales del Estado de Querétaro, ya sea mediante la creación de un nuevo Tribunal, o bien, ampliar la plantilla del personal, el Sistema de Justicia Laboral de esta Entidad se verá superado y colapsará en juicios que tardarán años en resolverse.”

Karla Aglae López Vega

Jueza de Distrito Especializada en Materia de Trabajo
Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Querétaro, con sede en
Querétaro

“Memoria de juzgadora. Mi camino como juzgadora me ha permitido impulsar cambios concretos en las vidas de muchas personas trabajadoras. Ha hecho posible, asimismo, sostener un diálogo continuo con personas trabajadoras y empleadoras. Ellas y ellos habrán de juzgar mi contribución al entendimiento y realización del trabajo digno.

En este recorrido he atestiguado la difícil transición de un modelo anquilosado a otro más cercano a las y los justiciables. En ese terreno procuré contribuir a fortalecer el papel de la conciliación como pieza clave de la nueva justicia laboral. Y en ese mismo camino busqué que la perspectiva de género se expresara en resoluciones que rompiesen resistencias y techos de cristal. Todo ello fue posible gracias a la incansable labor de mis pares y mi equipo de trabajo, con quienes comparto el horizonte, el sueño del trabajo digno.

La realidad es terca y prevalecen condiciones laborales precarias y múltiples resistencias al cambio.

Quizá tenemos que ser aún más tenaces para lograr que la sociedad entera recupere la confianza en la justicia laboral.

Lo único que nos está vedado es negarnos a seguir trabajando y luchando para transformar la realidad.”

Alma Ruby Villarreal Reyes

Jueza de Distrito Especializada en Materia de Trabajo
Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos, con sede en Ciudad de México

La implementación de la reforma laboral significó un gran reto a nivel personal y profesional, en el cual operadores jurídicos y abogados postulantes participamos de manera conjunta para lograr que el cambio fuera real y no se volviera letra muerta con el paso del tiempo. Las personas juzgadoras no podíamos ser simples observadores de lo que estaba sucediendo a nuestro alrededor con motivo de la reforma, sino que, teniendo como herramientas, entre otros, los principios de proactividad, intermediación y realidad, fuimos agentes de cambio, impulsando las pláticas conciliatorias entre las partes, escuchando de manera directa a los trabajadores, patrones y terceros interesados, aplicando protocolos, juzgando con perspectiva de género, además de tomar medidas para erradicar hábitos y costumbres que únicamente tenían como finalidad retrasar de manera innecesaria los procedimientos, en perjuicio de las partes. Con ello, logramos reivindicar el derecho del trabajo, olvidado en muchos aspectos, a pesar de ser fundamental no solo para el trabajador, sino para la sociedad en general, por estar íntimamente vinculado con el patrimonio y subsistencia de las personas y sus familias.

Lucía del Socorro Huerdo Alvarado

Jueza de Distrito Especializada en Materia de Trabajo
Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Campeche, con sede en Campeche

“Mi primera oportunidad dentro del Poder Judicial de la Federación ocurrió en enero del 2023, dentro del Primer Circuito, entré a trabajar acreditando un examen de conocimientos, pero sin experiencia en órgano jurisdiccional y sin ningún familiar dentro del Poder Judicial de la Federación. Este objetivo lo logré después de haber intentado tres veces acreditar el examen de conocimientos, por eso valoro la persistencia de luchar por los objetivos que quieres para tu vida.

¿Es complicado ser Oficial Judicial C de Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Primer Circuito?

La respuesta sin lugar a dudas es sí, por la carga excesiva de trabajo, sin embargo, las satisfacciones lo valen, me explico; como Oficial judicial C, mi área de trabajo por mucho tiempo fue la mesa de trámite, para mí la justicia se impulsa y se materializa investigando a fondo en los asuntos, siempre el hacer investigación te ayuda a saber cuál es la realidad de las cosas. En un asunto en particular, que tuve con una persona Secretaria de Instrucción en el Tribunal en el que estoy adscrita, encontramos un menor de edad, el cual era el posible beneficiario de los derechos laborales de la persona trabajadora fallecida; sin embargo, aquí el tema fue encontrarlo, por distintitos indicios que se encontraban en el expediente, el Tribunal determinó, primero girar diversos oficios de búsqueda y después ordenó girar exhorto al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Tlaxcala, para que por su conducto realizaran el emplazamiento a juicio del padre y del menor, al encuadrar ambos en los supuestos que establece la Ley Federal de Trabajo, para declararlos como legalmente beneficiarios de la persona trabajadora fallecida.

Este caso me cimbró, porque las partes manifestaron bajo protesta de decir verdad, que no existía ningún menor, pero las investigaciones arrojaban otras cosas, si el Tribunal no hubiera realizado mayor trabajo de investigación, un menor, que por su condición en sí es una persona vulnerable, se hubiera quedado legalmente desprotegido, por eso para mí, el materializar el principio de realidad que se encuentra sustentado en el artículo 685 de la Ley Federal de Trabajo, realizando a fondo investigaciones en los asuntos, con esa acción se logra personificar el Sistema de Justicia Laboral que hoy rige en los órganos jurisdiccionales del país.”

Bárbara Cortés Porras

Oficial Judicial C

Décimo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México.

“Con gran orgullo y profundo reconocimiento, celebro el camino recorrido por la Escuela Federal de Formación Judicial en el marco de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral, una de las transformaciones más trascendentales del sistema jurídico mexicano en las últimas décadas. Más de 200,000 personas en todo el país han sido beneficiadas directamente por los programas formativos desarrollados, lo que da cuenta del compromiso inquebrantable de la Escuela con una justicia laboral moderna, profesional y centrada en las personas.

Desde el inicio de esta transformación, la Escuela Judicial ha puesto en marcha programas académicos de vanguardia, los primeros y únicos en su clase, diseñados con una visión integral y prospectiva de la función jurisdiccional. Cursos especializados, jornadas, seminarios nacionales e internacionales y conversatorios estratégicos han sido espacios clave para el análisis profundo, el diálogo constructivo y la profesionalización de quienes aplican el nuevo modelo laboral, todo ello respaldado por una sólida base pedagógica y metodológica.

Uno de los pilares de este éxito ha sido la participación de profesoras y profesores de altísimo nivel académico, así como de personas expertas reconocidas en derecho laboral y justicia social, que han compartido conocimientos, experiencias y reflexiones que han enriquecido la formación de miles de personas juzgadoras, asesoras, defensoras y servidoras públicas. La calidad del cuerpo docente ha sido garantía de excelencia y un distintivo claro de los programas de la Escuela.

En todo momento, este esfuerzo formativo ha contado con el respaldo invaluable de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, cuya colaboración ha permitido alinear contenidos, actualizar enfoques y garantizar que cada actividad responda a las necesidades reales del sistema de justicia laboral. Como resultado tangible de esta alianza, se han consolidado ya ocho generaciones del Curso de Especialización sobre la reforma en Materia de Justicia Laboral, otorgando grado académico a más de 3,000 personas, quienes hoy lideran con ética, preparación y sensibilidad los nuevos órganos jurisdiccionales del país.

Mirando hacia el futuro, la Escuela Federal de Formación Judicial renueva su compromiso con la excelencia, apostando por una educación ética, crítica y personalizada, que siga fortaleciendo a todas las personas que integran los tribunales laborales y demás órganos jurisdiccionales del Trabajo del Poder Judicial de la Federación. Estoy convencido de que la justicia laboral no sólo se transforma desde las normas, sino desde la formación de quienes la imparten.

Por eso, seguiremos construyendo, desde la capacitación y la enseñanza, un sistema más justo, humano y eficaz para todas las personas trabajadoras y empleadoras del país.”

Maestro José Antonio Morales Yáñez

Secretario Técnico
Escuela Federal de Formación Judicial

“Participar en la implementación de la Reforma Laboral ha marcado un antes y un después en mi carrera. Más que un logro profesional, este proyecto representa un compromiso profundo— personal, social e histórico—. Es la oportunidad real de contribuir a un México más justo y equitativo, donde la justicia laboral deje de ser un ideal para convertirse en una experiencia palpable para todas y todos.

Como litigante, conocí de primera mano las grietas del sistema anterior y la urgencia que teníamos de cambiarlo. La reforma no solo actualizó leyes, sino que reconfiguró cómo entendemos y ejercemos la justicia laboral. Estar hoy, en el corazón de este proceso, es un privilegio y una enorme responsabilidad.

Desde la UIRMJL, mi trabajo se centra en seguir de cerca el desempeño de los Tribunales Laborales Federales y de quienes los operan, así como en analizar datos que respaldan decisiones estratégicas. Estas herramientas son fundamentales para mantener el impulso del cambio y asegurar que no sea solo una reforma de papel, sino una transformación concreta y tangible.

Sé que el camino es complejo, que implica retos constantes y la colaboración de muchos actores, pero eso solo refuerza mi convicción y compromiso —seguir aportando experiencia y visión para que esta reforma no solo se implemente, sino que se fortalezca, perdure y se adapte a las necesidades de nuestra gente y a los desafíos de un mundo en movimiento—.

Con cada paso, construimos una justicia laboral que dignifica, protege y transforma. Y eso, para mí, es el verdadero significado de justicia.”

Yolanda Morales Galván Duque

Secretaria Técnica “A”

Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral

Epílogo

En el corazón de toda reforma late un propósito mayor: transformar no sólo leyes, sino vidas.

La justicia laboral no es un simple sistema de leyes y tribunales; es un compromiso colectivo que cobra vida gracias a todos quienes lo construimos: personas litigantes que buscan equidad, igualdad, transparencia, entre otros; académicas que aportan conocimiento; estudiantes que imaginan un futuro justo; servidoras públicas que trabajan con dedicación y personas operadoras jurídicas que dan sentido a cada proceso.

La Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, bajo el amparo del Consejo de la Judicatura Federal, ha emprendido un camino arduo, pero esperanzador para consolidar un sistema de justicia laboral que sea ágil, equitativo y humano.

Estas memorias recogen tanto los avances técnicos «la creación de tribunales, la capacitación de jueces, la modernización de procesos», como el espíritu de quienes, día a día, han dado vida a esta transformación. Los retos no han sido menores.

La transición de un sistema ineficaz a uno nuevo, alineado con las demandas de un México moderno y los compromisos internacionales, ha exigido voluntad, coordinación y, sobre todo, un compromiso inquebrantable con la justicia.

Cada expediente resuelto, cada audiencia celebrada, cada capacitación impartida, cada tribunal instalado es un paso hacia un ideal donde el trabajo digno y la justicia laboral no sean sólo aspiraciones, sino realidades tangibles.

Mirando hacia el futuro, los desafíos persisten: perfeccionar los procedimientos, garantizar la justicia social y fortalecer la confianza en nuestras instituciones. Pero si algo nos enseñan estas páginas, es que el cambio es posible cuando se conjuga el esfuerzo colectivo con la visión de un país más justo.

Que esta obra sirva de testimonio de lo logrado, así como de una invitación a seguir construyendo, con entusiasmo y responsabilidad, un sistema de justicia laboral que honre a quienes lo sostienen: las personas trabajadoras, empleadoras y las personas operadoras jurídicas que, juntos, tejemos el futuro de México.

Con gratitud a todos los que han hecho posible esta reforma y, con la mirada puesta en los horizontes por conquistar, cerramos este capítulo, pero no la misión.

Rafael Carlos Quesada García

Juez de Distrito y Titular de la Unidad de Implementación de la
Reforma en Materia de Justicia Laboral

Glosario

ASEA	Asistente Electrónico de Audiencias
CFCyRL	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
CCIRSJL	Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral
CJF	Consejo de la Judicatura Federal
CFCRL	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
DOF	Diario Oficial de la Federación
DGGJ	Dirección General de Gestión Judicial
DGTI	Dirección General de Tecnologías de la Información
DGIM	Dirección General de Inmuebles y Mantenimiento
DGPPT	Dirección General de Programación, Presupuesto y Tesorería
EFFJ	Escuela Federal de Formación Judicial
IFDP	Instituto Federal de Defensoría Pública
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
JFCyA	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
LFT	Ley Federal del Trabajo
LSS	Ley del Seguro Social
LOPJF	Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación
PAT	Programa Anual de Trabajo
PIF	Plan Integral de Formación
PCJF	Pleno del Consejo de la Judicatura Federal
PJF	Poder Judicial de la Federación
PROFEDET	Procuraduría Federal de la Defensa de los Trabajadores
SIGE	Sistema Integral de Gestión de Expedientes
SIMN	Sistema de Monitoreo de Notificaciones
SIGREMA	Sistema Integral de Generación de Rutas, Evidencia y Monitoreo Actuarial
SINDI	Sistema Inteligente de Notificaciones y Diligencias
UIRMJL	Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral.

Fuentes Consultadas

- Bass Herrera, Jonathan (2021), *Exposición de avances mayo 2021*, Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, México, Consejo de la Judicatura Federal, 2021.
- 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”, *Revista Mexicana de Justicias Orales*, año 2, número 1, enero – junio 2019.
- Molina Martínez, Sergio Javier, “Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. El reto para el Poder Judicial de la Federación”, *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, número 46, julio-diciembre 2018.
- Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, Consejo de la Judicatura Federal (2023) “Plan de Trabajo Junio 2023”.

Disponible en:

<https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/2023/planTrabajoUIRMJL-2023.pdf>

- Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo, en relación con la creación de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral. Consultado en mayo 2025.

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5522403&fecha=11/05/2018