



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL

Consejo de la Judicatura Federal
Secretaría General de Presidencia
Unidad de Implementación de la
Reforma en Materia de Justicia Laboral

Ciudad de México, a 8 de julio de 2020

ENGROSE DE PUNTO PARA ACUERDO

SE SOMETE A CONSIDERACIÓN DEL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL, EL PLAN INTEGRAL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL (PRIMERA ETAPA).

ANTECEDENTES

1. El 24 de febrero del 2017 se publicó en el D.O.F. la reforma constitucional en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, la cual establece el nuevo modelo de justicia laboral en México e incluye, entre otros supuestos, la creación de tribunales federales laborales para conocer de los conflictos de trabajo suscitados entre trabajadores y patrones a nivel federal.
2. El 1 de mayo de 2019 se publicó en el D.O.F. la reforma a la Ley Federal de Trabajo, la cual establece en su artículo Quinto Transitorio que los tribunales locales deberán iniciar actividades dentro del plazo máximo de 3 años a partir de la entrada en vigor del Decreto. Asimismo, para los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación se estableció en el artículo Sexto Transitorio que el plazo máximo será de 4 años.

En el propio artículo Sexto Transitorio se estableció que cada circuito judicial iniciará funciones en el orden y secuencia en que se determine en las declaratorias que emita el Senado de la República, a propuesta del Consejo de la Judicatura Federal.

3. Lo anterior, requiere de acciones coordinadas de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral y las áreas y unidades administrativas del Consejo de la Judicatura Federal, involucradas en la implementación de dicha reforma.

CONSIDERACIONES

Único. A fin de dar a conocer los avances, objetivos, metas, así como las fases para el inicio de operaciones de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación, se somete a consideración del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, el Plan Integral de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral (Primera Etapa) (**anexo**).

FUNDAMENTO

El presente punto de acuerdo se somete a consideración de conformidad con los artículos 98 Bis y 98 Ter, fracción X, 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.

PROPUESTA DE ACUERDO

Por lo antes expuesto, el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal adopta la siguiente propuesta de acuerdo:

ÚNICO. Se aprueba el Plan Integral de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral (Primera Etapa).

Responsable de presentar el Punto

Juez Jonathan Bass Herrera

Titular de la Unidad de Implementación

de la Reforma en Materia de Justicia Laboral

**Unidad de Implementación de la Reforma en
Materia de Justicia Laboral**

**Plan Integral de la Primera Etapa
(2020)**

Presentación

Las reformas constitucional y legal en materia de justicia laboral de 2017 y 2019 configuran un mandato para articular el ajuste normativo más trascendente desde la incorporación de los derechos sociales a la Constitución Federal de 1917 porque introducen tres cambios fundamentales: en primer lugar, la impartición de justicia laboral por órganos del Poder Judicial de la Federación y de los poderes judiciales locales; en segundo, el establecimiento de la conciliación como una instancia administrativa prejudicial obligatoria; y, finalmente, el establecimiento de garantías para lograr una efectiva democracia sindical.

Representan —en palabras del Ministro José Fernando Franco González Salas— “una nueva cultura jurisdiccional laboral”¹: un nuevo paradigma conformado por un conjunto de prerrogativas y derechos que permiten exigir correlativamente la superación de los problemas estructurales del sistema anterior; —en palabras del Consejero Sergio Javier Molina Martínez— “nuevas formas para plantear y resolver casos en materia de trabajo”² que exigen instaurar un aparato judicial novedoso que esté orientado a los derechos humanos y a la vanguardia en los mecanismos para lograr su plena satisfacción.

Por esa razón, de la misma forma en la que el reconocimiento de los derechos sociales en dicho texto constitucional significó la conjugación de múltiples esfuerzos para materializar consensos y pactos entre diversos sectores sociales y fuerzas políticas del siglo pasado; la instauración de este nuevo paradigma laboral conlleva el reto social e institucional de ejecutar una transformación de magnitud nacional para equilibrar los factores de la producción con el propósito de cristalizar reivindicaciones políticas, sociales y económicas presentes e inaplazables.

A fin de cumplir ese mandato, mediante decreto publicado el 11 de mayo de 2018 en el Diario Oficial de la Federación, el Poder Judicial de la Federación, por conducto del Consejo de la Judicatura Federal, creó la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral y le otorgó el propósito de coordinar la planeación, capacitación, difusión, elaboración de proyectos normativos, organización institucional, programación presupuestal y demás acciones necesarias para materializar los cambios introducidos por las reformas.

¹ FRANCO GONZÁLEZ SALAS, José Fernando, “La reforma constitucional en materia de justicia laboral”, en Adam Adam, Alfredo (coord.), Cuadernos de Gobernabilidad y Fiscalización, Cuaderno Número 17, México, UNAM, 2018, p. 22

² MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, “Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. El reto para el Poder Judicial de la Federación”, en *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, número 46, julio-diciembre 2018, México, IJF, p. 2

En ejercicio de las facultades que le fueron conferidas, la Unidad concluyó que la estrategia ideal para acatar las obligaciones intrínsecas a su instrumentalización y garantizar el acceso a la impartición de justicia laboral era fijar y cumplir con nueve objetivos estratégicos: 1) tecnologías de la información y comunicaciones; 2) creación de juzgados de distrito especializados (tribunales laborales); 3) infraestructura y equipamiento; 4) defensa adecuada; 5) formación y selección; 6) relación institucional; 7) peritos; 8) armonización normativa; y, 9) elementos presupuestales.

A partir de las implicaciones de cada uno de ellos, estableció nueve ejes rectores que afianzan líneas de acción hacia el cumplimiento de los contenidos obligacionales impuestos por las reformas; luego, con el objeto de definir y desarrollar un esquema de cooperación interinstitucional para realizarlos, así como de fijar la metodología, las directrices, las etapas, los parámetros y los elementos imprescindibles al efecto, elaboró este plan de implementación que contiene las estrategias generales para llevar a cabo la transformación del sistema de justicia laboral.

En él, se profundiza sobre el escenario en el que surgen las reformas constitucional y legal por lo que hace a la resolución de los conflictos de trabajo, es decir, acerca de las dificultades y los retos en el panorama actual en la materia; y, a la par, con base en un diagnóstico sobre los problemas que no han podido gestionar, se identifica cuáles son los cambios fundamentales introducidos vía constitucional y legal para solucionarlos, las obligaciones impuestas al Poder Judicial de la Federación correlativas a ellos y los plazos para concretar sus aspectos clave.

Después, se alude a la creación de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral y se destaca las facultades que le fueron otorgadas para articular el mencionado nuevo paradigma; en adición, se establece qué acciones generales conllevan los ejes rectores que lo componen y se plantea que el mecanismo de aplicación más viable respecto de ellos es el progresivo en tres etapas; además, se justifica el uso de dos parámetros objetivos para facilitar su articulación: un aproximado de asuntos y un referente acerca del tiempo promedio de resolución.

Finalmente, se enfatizan los aspectos relevantes y los desafíos específicos de los ejes rectores; se especifica cuáles son los objetivos vinculados con ellos y, de manera esquemática, se anuncian las actividades que presupone cada uno y las autoridades responsables de realizarlas, tanto por lo que hace a los órganos operativos como a los decisorios; por último, se esbozan las directrices transversales de la implementación de las reformas desde un enfoque de derechos y se devela algunas de las acciones desarrolladas para consolidarlas.

En suma, el presente texto contiene una metodología para desplegar el contenido mínimo de tales ejes rectores; ello, bajo el entendido de que pueden ser objeto de las actualizaciones y modificaciones que resulten necesarias o convenientes de conformidad con su aplicación progresiva; asimismo, identifica las actividades que comportan en función de objetivos estratégicos y objetivos específicos que permiten articular su despliegue dentro de plazos ciertos, el escenario en el que deberán ser cumplidos, así como los factores y los elementos que inciden en su diseño, operación y ejecución.

Sin embargo, no sólo configura una guía sobre las implicaciones, los alcances y la trascendencia de las reformas en materia de justicia laboral y de las acciones previstas para lograr su debida implementación; es también un posicionamiento de quienes integran la Unidad acerca de la urgencia de satisfacer las necesidades y exigencias sociales que la motivaron: una ratificación del compromiso institucional del Poder Judicial de la Federación a favor del acceso a la impartición de justicia.

Unidad de Implementación de la Reforma
en Materia de Justicia Laboral

Abreviaturas y siglas

CACJF	Comisión de Administración del Consejo de la Judicatura Federal
CADH	Convención Americana sobre Derechos Humanos
CAR	Coordinación de Administración Regional
CCT	Contrato colectivo de trabajo
CFCyRL	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CCIRSJL	Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral
CIDE	Centro de Investigación y Docencia Económicas
CJF	Consejo de la Judicatura Federal
CONAGO	Conferencia Nacional de Gobernadores
CONASETRA	Conferencia Nacional de Secretarios del Trabajo
CONATRIB	Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos
CorteIDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CNBV	Comisión Nacional Bancaria y de Valores
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CSPJF	Coordinación de Seguridad del Poder Judicial de la Federación
CU	Congreso de la Unión
DGAJ	Dirección General de Asuntos Jurídicos del CJF
DGEJ	Dirección General de Estadística Judicial del CJF
DGGJ	Dirección General de Gestión Judicial del CJF

DGIM	Dirección General de Inmuebles y Mantenimiento del CJF
DGIPDI	Dirección General de Innovación, Planeación y Desarrollo Institucional del CJF
DGPCST	Dirección General de Protección Civil y Salud en el Trabajo del CJF
DGPPT	Dirección General de Programación, Presupuesto y Tesorería del CJF
DGRH	Dirección General de Recursos Humanos del CJF
DGSG	Dirección General de Servicios Generales del CJF
DGTI	Dirección General de Tecnologías de la Información del CJF
DOF	Diario Oficial de la Federación
FGR	Fiscalía General de la República
JFCA	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
IFDP	Instituto Federal de la Defensoría Pública
IJF	Instituto de la Judicatura Federal
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INEGI	Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
IRLFT-1	Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se expide la Ley del Instituto Federal de Conciliación y Registro Laborales, y se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de Entidades Paraestatales; de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en materia de Justicia Laboral (presentada por los senadores Tereso Medina Ramírez e Isaías González Cuevas, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional el 7/XII/2017 ante la Cámara de Senadores del CU)
IRLFT-2	Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma la Ley de Amparo y se reforman, derogan y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (presentada por el senador Luis Sánchez Jiménez, integrante del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática el 4/XII/2017 ante la Cámara de Senadores del CU)

IRLFT-3	Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se expide la Ley del CFCyRL; y se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de Entidades Paraestatales; la Ley del Seguro Social; la Ley del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores; la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en materia de justicia laboral (presentada por la senadora Ma. Del Pilar Ortega Martínez, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional el 22/II/2018 ante la Cámara de Senadores del CU)
ISSFAM	Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
JCA	Juntas de Conciliación y Arbitraje
JFCA	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
LA	Ley de Amparo
LSS	Ley del Seguro Social
LFDP	Ley Federal de la Defensoría Pública
LFT	Ley Federal del Trabajo
LFTSE	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado
LINFONAVIT	Ley del INFONAVIT
LOPJF	Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación
LOCFCyRL	Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PCJF	Pleno del CJF
PJF	Poder Judicial de la Federación
PJEF	Poderes Judiciales de las entidades federativas
PROFEDET	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
SAT	Servicio de Administración Tributaria

SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
SEA	Secretaría Ejecutiva de Administración del CJF
SECJ	Secretaría Ejecutiva de Carrera Judicial del CJF
SECNO	Secretaría Ejecutiva de Creación de Nuevos Órganos del CJF
SEPLE	Secretaría Ejecutiva del Pleno del CJF
SISE	Sistema Integral de Seguimiento de Expedientes
SJF	Semanario Judicial de la Federación
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
UERSJL	Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral de la STPS
UIRMJL	Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral del CJF

Contenido

I. Implicaciones de las reformas en materia de justicia laboral	13
I.1 Antecedentes y problemas estructurales.....	13
I.2 Obligaciones del PJF-CJF intrínsecas a la instrumentalización de la reforma	22
II. Metodología para la implementación de la reforma laboral	38
II.1 Objetivos estratégicos	38
II.2 Etapas.....	39
II.3 Parámetros	39
II.3.1 Cantidad promedio de asuntos	40
II.3.2 Tiempo aproximado de resolución	43
III. Aspectos relevantes y desafíos específicos de los ejes rectores	47
III.1 Eje 1: Tecnologías de la información y comunicaciones	47
III.2 Eje 2: Creación de juzgados de distrito especializados.....	52
III.2.1 Determinación del número de jueces en tribunales de asuntos individuales	53
III.2.2 Determinación del número de secretarios en tribunales de asuntos individuales	54
III.2.3 Determinación del número de actuarios en tribunales de asuntos individuales.....	58
III.2.4 Determinación del número de oficiales en tribunales de asuntos individuales.....	59
III.2.5 Determinación del número de personal administrativo en tribunales de asuntos individuales.....	60
III.2.6 Determinación del número de jueces en tribunales de asuntos colectivos.....	63
III.2.7 Determinación del número de secretarios de tribunales de asuntos colectivos.....	64
III.2.8 Determinación del número de actuarios en tribunales de asuntos colectivos	65
III.2.9 Determinación del número de oficiales en tribunales de asuntos colectivos.....	66
III.2.10 Determinación del número de personal administrativo en tribunales de asuntos colectivos	66
III.3 Eje 3: Infraestructura y equipamiento	68
III.4 Eje 4: Defensa adecuada	73
III.5 Eje 5: Formación y selección de los operadores	75
III.5.1 Sensibilización	76
III.5.2 Actualización.....	77
III.5.3 Especialización.....	78
III.5.4 Selección.....	79

<i>III.6 Eje 6: Relación interinstitucional</i>	80
<i>III.7 Eje 7: Peritos</i>	83
<i>III.8 Eje 8: Armonización normativa</i>	84
<i>III.9 Eje 9: Elementos presupuestales</i>	85
IV. Directrices transversales desde un enfoque de derechos humanos .	87
<i>IV.1 Implementación con perspectiva de género</i>	87
<i>IV.2 Democratización de la implementación de la reforma laboral</i>	89

I. Implicaciones de las reformas en materia de justicia laboral

I.1 Antecedentes y problemas estructurales

En el contexto social anterior a 1917, esto es, previo al surgimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas (JCA) y de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), la mayor parte de los conflictos laborales eran gestionados por autoridades judiciales del fuero común vía la aplicación de disposiciones normativas de derecho privado: se entendía que los aspectos sustantivos, adjetivos, individuales y colectivos de las relaciones laborales, su estudio y resolución estaban inmersos en un ámbito eminentemente mercantil³.

En tal escenario, en el que no sólo se concebía que el vínculo entre trabajadores y patrones era equiparable al contrato de prestación de servicios sino también que su único objeto era generar beneficios pecuniarios⁴, las y los operadores del sistema de impartición de justicia laboral actuaban sobre la premisa de que dichos conflictos derivaban de actos de comercio y, por consiguiente, de actos celebrados entre partes iguales. De ahí que al analizar las pretensiones hechas valer en juicio no consideraban que la satisfacción de las necesidades individuales y familiares de los trabajadores fuera prioritaria.

Esa concepción permeó en el imaginario del Constituyente Permanente a pesar de su fuerte tendencia social; y, si bien había sido superada en algunos ordenamientos normativos estatales del periodo revolucionario⁵, entre los que destaca la legislación promulgada en Yucatán⁶, irradió el contenido de la fracción XX del artículo 123 de la Constitución Federal de 1917 e influyó en la conservación a nivel nacional del perfil económico de las relaciones laborales y de los conflictos emanados de ellas, así como de la naturaleza administrativa de las instancias encargadas de solucionarlos.

³ NARVÁEZ, José Ramón (Coord.) "Origen y evolución de las juntas de conciliación y arbitraje" en *Cuadernos de Jurisprudencia*, número 2, mayo, México, SCJN, 2008, p. 12

⁴ REMOLINA ROQUEÑÍ, Felipe, "Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México", Junta de Conciliación y Arbitraje, México, 1976, pp- 37-38, citado en NARVÁEZ, José Ramón (Coord.), *op. cit.*, p. 12

⁵ En efecto, antes de la promulgación de la Constitución Federal de 1917, además de un proyecto de reforma a los artículos 75, fracciones VII y XII, y 309 del Código de Comercio que no prosperó, los antecedentes del sistema de justicia laboral, de las JCA y de la JFCA fueron la Ley del Trabajo y el Decreto 45 expedidos, respectivamente el 19/X/1914 y 14/XII/1915 en Veracruz, el Proyecto de Ley del Salario Mínimo y de las Juntas de Avenencia, publicado el 28/I/1915, y el Decreto 96 publicado el 01/II/1916 en Jalisco, pues en tales instrumentos normativos se previó la creación de organismos paritarios con la facultad de fijar salarios mínimos y resolver diferencias entre trabajadores y patrones para fungir como árbitros en las cuestiones laborales, así como el mejoramiento económico de los trabajadores.

⁶ La legislación del General Salvador Alvarado, expedida inicialmente el 14/V/1915 y modificada el 11/XII/1915, destaca porque configura el primer antecedente de la integración de tribunales de trabajo compuestos por representantes de trabajadores, patrones y gobierno; pero, especialmente, porque introdujo una instancia previa de conciliación con la finalidad de "establecer una forma práctica", "un acercamiento racional", para solucionar los conflictos entre el capital y el trabajo (como se prevé en la última reforma constitucional) y porque reconoció fuerza de "convenio industrial" a los fallos de los tribunales.

Más aún, como se desprende de los criterios emitidos tras la promulgación del citado texto constitucional, la concepción económica acerca de las relaciones laborales también guió la interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación hacia la distinción entre los órganos encargados de solucionarlos y los tribunales del trabajo y la definición de aquéllos como autoridades administrativas desprovistas de imperio y de facultades judiciales, encargadas exclusivamente de prevenir conflictos laborales derivados de contratos vigentes o de proponer soluciones para ellos⁷.

Sin embargo, dada una creciente globalización y especialización, así como de profundas transformaciones económicas, sociales y culturales provocadas por los factores reseñados a continuación, entre otros, esa concepción económica fue sustituida gradualmente por un enfoque de derechos humanos orientado a la satisfacción de las necesidades de las y los trabajadores y de sus familiares: una concepción que superó el acercamiento mercantilista y permitió abordar los conflictos laborales desde una postura equitativa y consciente del desequilibrio de poder entre el capital y el trabajo.

En 1924, al resolver el amparo administrativo promovido por “La Corona, Compañía Mexicana Holandesa, S.”, la Suprema Corte de Justicia de la Nación llevó a cabo una nueva reflexión para afrontar desde el ámbito judicial la necesidad de resolver los conflictos laborales con mayor celeridad y certeza, modificó sus criterios y empezó a reconocer que los conflictos entre capital y trabajo eran de interés público y que las JCA constituían verdaderos tribunales tanto con jurisdicción para aplicar la ley como con imperio para ejecutar sus decisiones⁸.

⁷ A mayor abundamiento por lo que hace a esta postura interpretativa vinculada con la concepción económica, son ilustrativos algunos de los criterios emitidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Quinta Época (de 1917 a 1923):

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. No tienen el carácter de árbitros privados, sino públicos; no es la voluntad de las partes la que las organiza y establece, sino la disposición de la ley. En materia de trabajo, ejercen funciones públicas que las leyes determinan, y están sujetas a disposiciones de orden público; por tanto, son autoridades y puede pedirse amparo contra sus determinaciones. Tesis aislada sin número (registro 289656)

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Carecen de imperio y no constituyen un tribunal: son únicamente una institución de derecho público, que tiene por objeto, evitar los grandes trastornos producidos por los conflictos entre el capital y el trabajo. Tesis aislada sin número (registro 290364)

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. No siendo obligatorias sus resoluciones, la coerción para ejecutarlas, importa la violación de garantías. Tesis aislada sin número (registro 2903699)

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. No están establecidas para aplicar la ley en cada caso concreto y a obligar al condenado a someterse a sus disposiciones, ni tienen facultad de aplicar la ley, para dirimir conflictos de derecho, ni para obligar a las partes a someterse a sus determinaciones. Tesis aislada sin número (registro 290362)

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Sus laudos no son obligatorios y las mismas Juntas carecen de imperio para ejecutar las resoluciones que pronuncian. Tesis aislada sin número (registro 811226)

⁸ Respecto del cambio de criterio en cuanto a la naturaleza de las funciones realizadas por las JCA y sobre la adopción de una postura alejada de la concepción económica, son ilustrativos algunos de los criterios emitidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la segunda parte de la Quinta Época (a partir de 1924):

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. No puede alegarse que constituyan tribunales especiales, porque tengan sólo competencia para resolver los conflictos de trabajo, pues los tribunales penales, civiles, mercantiles, etcétera, que tienen una

En 1927, fue creada la JFCA, parcialmente como respuesta a la crisis provocada por la huelga de la Confederación de Trabajadores y Comunicaciones contra los Ferrocarriles Nacionales de México y debido a la falta de competencia legal de las JCA para pronunciarse sobre su legalidad⁹; después, en 1929, fue modificado el texto constitucional, en el artículo 123 y la fracción X del artículo 73, para otorgar facultades exclusivas al Congreso de la Unión respecto de la expedición de las leyes del trabajo con la finalidad de uniformar la legislación reglamentaria en materia laboral estatal.

En 1931, el Congreso de la Unión ejerció tales facultades y expidió la Ley Federal del Trabajo. En ella, tuvo a bien conjugar intereses patronales y obreros en un esquema que fuera beneficioso para éstos pero, al mismo tiempo, atractivo a la inversión con miras a contrarrestar la depresión económica surgida por la crisis de 1929, mantener la frágil estabilidad política mexicana y evitar movimientos sindicalistas innecesarios¹⁰; y, por otro lado, se alejó de la postura liberal decimonónica laboral reflejada parcialmente en el texto constitucional y asumió una de índole social¹¹.

jurisdicción delimitada, tampoco los constituyen; sino que, por razón de método, se les ha clasificado en esa forma, a efecto de que la justicia se imparta de una manera más rápida. Tesis aislada sin número (registro 810871)

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Son verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, bien sea colectivamente o en la forma individual, pues de no interpretarse en tal sentido la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, las funciones de dichas Juntas serían incompletas, pues los obreros tendrían, en cada caso, que ocurrir a los tribunales del orden común, para que les resolviesen cualquiera diferencia con los patronos, y el espíritu de la Constitución ha sido obviarles tramitaciones dilatadas, sujetas a numerosos formulismos, para no causar una perturbación social, pues, de otro modo, las cuestiones obreras, por ser tan múltiples, quedarían dentro de cánones anticuados, sujetas a una resolución tardía, que vendría a empeorar y no a mejorar la situación del obrero. Tesis aislada (registro 810786)

CONFLICTOS ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO. Deben considerarse de interés público, porque cuando afectan a grupos considerables de obreros y se resuelven en huelgas, los perjuicios que se producen afectan a la sociedad entera; por tanto, en ellos no se trata sólo de intereses particulares, sino que, en su solución, están vivamente interesados la sociedad y el Estado, por lo que no debe concederse la suspensión contra los procedimientos que tiendan a resolverlos, por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Tesis aislada sin número (registro 284645)

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Sus laudos son obligatorios para los interesados y deben ejecutarse en la forma que lo dispongan las leyes respectivas. Tesis aislada sin número (registro 810947)

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Son autoridades esencialmente administrativas; mas no por ello dejan de tener atribuciones de carácter judicial, en los casos que la constitución señala, y disponiéndolo así ésta, no se puede sostener que se vulnere el principio de división de los poderes, que estatuye el artículo 49 de la misma Constitución. Tesis aislada (registro 284447)

⁹ SUÁREZ POTTS, William, “La Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931”, en *Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Tomo 3 Estudios económicos y sociales*, ESQUIVEL, Gerardo (coord.) et al., enero, México, UNAM-IIJ, 2017, pp. 437-438

¹⁰ *Íbidem*, pp. 443-444

¹¹ Ciertamente, a pesar de que la concepción medular de la Constitución de 1917 era social; también contenía elementos del derecho liberal del siglo XIX por lo que hacía al aspecto laboral y, por ende, también privilegiaba la autonomía de la voluntad como fuente de derechos y obligaciones en las relaciones del trabajo. En contraposición, la Ley Federal del Trabajo incorporó primordialmente una visión de derecho social del siglo XX porque estuvo fuertemente aluzada por los ideales posrevolucionarios. De ahí que la reglamentación de los sindicatos y del contrato colectivo desarrollada en ella amplió lo previsto en el artículo 123 constitucional y estuvo encaminada a consolidar esas instituciones de naturaleza corporativa y una mayor participación por parte del Estado en su funcionamiento.

Inclusive, al expedir esa legislación, reconoció como autoridad oficial en materia laboral a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) —creada en 1929 como un órgano dependiente de la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo (SICT) con la finalidad de que se encargara de la representación jurídica gratuita de las y los trabajadores— y le otorgó funciones que revelaban una postura institucional comprometida socialmente: más inclinada hacia la protección de derechos que a la neutralidad de la concepción económica.

A su vez, desde 1934, comenzó la incorporación al ordenamiento jurídico mexicano de un conjunto de elementos obligacionales previstos en diversos convenios internacionales a favor de las personas trabajadoras: indemnizaciones por desempleo, enfermedades profesionales o accidentes, derechos de asociación y de coalición, métodos para la fijación de salarios mínimos, rechazo al trabajo forzoso y obligatorio, reducción y reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, pago de vacaciones, libertad sindical y seguridad social, entre otros¹².

¹² En efecto, a partir de esa fecha, el Estado mexicano adoptó los siguientes convenios internacionales en materia de trabajo y quedó vinculado a cumplir con sus preceptos desde las fechas indicadas enseguida.

No.	Convenio Internacional del Trabajo	Vinculación
8	Indemnización de Desempleo en caso de Pérdida por Naufragio	20/V/1937
9	Colocación de la Gente de Mar	20/V/1937
11	Derechos de Asociación y de Coalición de los Trabajadores Agrícolas	20/V/1937
12	Indemnización por Accidente del Trabajo en la Agricultura	01/XI/1937
13	Empleo de la Cerusa en la Pintura	07/II/1938
14	Aplicación del Descanso Semanal en las Empresas Industriales	07/II/1938
16	Examen Médico obligatorio de los Menores Empleados a Bordo de Buques	09/III/1938
17	Indemnización por accidente de trabajo	12/V/1934
19	Igualdad de Trato entre los Trabajadores Extranjeros y Nacionales en Materia de Indemnización por Accidente de Trabajo	12/V/1934
21	Simplificación de la Inspección de los Emigrantes a bordo de los Buques	09/III/1938
22	Contrato de Enrolamiento de la Gente de Mar	12/V/1934
26	Establecimiento de Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos	12/V/1934
27	Indicación de Peso en los Grandes Fardos Transportados por Barco	12/V/1934
29	Trabajo Forzoso y Obligatorio	12/V/1934
30	Reglamentación de las Horas de Trabajo en el Comercio y las Oficinas	12/V/1934
42	Indemnización por Enfermedades Profesionales	20/V/1937
43	Horas de Trabajo en la Fabricación Automática de Vidrio Plano	09/V/1938
45	Empleo de las Mujeres en los Trabajos Subterráneos de toda Clase de Minas	21/III/1938
49	Reducción de las Horas de Trabajo en las Fábricas de Botellas	21/III/1938
52	Vacaciones Anuales Pagadas	09/III/1938
53	Mínimo de Capacidades, de los Capitanes y Oficiales de la Marina Mercante	01/IX/1938
55	Obligaciones del Armador en caso de Enfermedad, Accidente o Muerte de la Gente de Mar	15/IX/1939
56	Seguro de Enfermedad de la Gente de Mar	01/III/1984
58	Edad Mínima de Admisión de Niños al Trabajo Marítimo	18/VII/1952
80	Revisión de los Artículos Finales	20/IV/1948
87	Libertad Sindical y a la Protección de Derechos de Sindicación	01/IV/1950
90	Trabajo Nocturno de los Menores de la Industria	20/VI/1956
96	Agencias Retribuidas de Colocación	01/III/1971
98	Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva	30/X/2018
99	Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos en la Agricultura	23/VIII/1952
100	Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor	23/VIII/1952
102	Seguridad Social	23/VIII/192
105	Abolición del Trabajo Forzoso	01/VI/1959
106	Descanso semanal	01/VI/1959
108	Documentos Nacionales de Identidad de la Gente de Mar	11/IX/1961
110	Condiciones de Empleo de los Trabajadores de las Plantaciones	20/VI/1960

En 1936, el Congreso de la Unión expidió una nueva Ley Orgánica de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Federal y una nueva Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación (PJF) en las que estableció la procedencia del amparo directo contra los laudos de las JCA. Así, en armonía con los últimos criterios jurisprudenciales, reconoció oficialmente que tenían el carácter de sentencias definitivas y que los órganos encargados de emitirlos ciertamente realizaban funciones de naturaleza materialmente jurisdiccional como verdaderos tribunales del trabajo¹³.

Más adelante, en 1943, dicho órgano legislativo expidió la Ley del Seguro Social y, en ella, dispuso la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con el propósito de equilibrar la relación obrero-patronal; mejorar la calidad de vida de los trabajadores, salvaguardarlos de las vicisitudes a las que estaban expuestos (entre ellas, enfermedades, accidentes y vejez) y otorgarles prestaciones médicas; asimismo, para salvaguardar el poder adquisitivo de su economía familiar e impulsar la conservación de los recursos humanos indispensables para la prosperidad industrial¹⁴.

111	Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación	11/IX/1961
112	Edad Mínima de Admisión al Trabajo de los Pescadores	09/VIII/1961
115	Protección de los Trabajadores contra las Radiaciones Ionizantes	29/X/1983
116	Revisión de los Artículos Finales	03/XI/1966
118	Igualdad de Trato de Nacionales y Extranjeros en Materia de Seguridad Social	06/II/1978
120	Higiene en el Comercio y en las Oficinas	18/VI/1968
123	Edad Mínima de Admisión al Trabajo Subterráneo en Minas	29/VI/1968
124	Examen Médico de Aptitud de los Menores para el Empleo en Trabajos Subterráneos en Minas	29/VI/1968
131	Fijación de Salarios Mínimos, con especial referencia a los Países en vías de Desarrollo	18/IV/1973
134	Prevención de Accidentes del Trabajo de la Gente de Mar	02/IV/1974
135	Protección y Facilidades que deben Otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa	02/IV/1974
140	Licencia Pagada de Estudios	24/VI/1974
141	Organizaciones de Trabajadores Rurales y su Función en el Desarrollo Económico y Social	28/VI/1978
142	Orientación Profesional y Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos	28/VI/1978
144	Consultas Tripartitas para promover la aplicación de las Normas Internacionales de Trabajo	28/VI/1978
150	Administración del trabajo: Cometido, Funciones y Organización	10/II/1982
152	Seguridad e Higiene en los Trabajos Portuarios	10/II/1982
153	Duración del Trabajo y Periodos de Descanso en los Transportes por Carretera	10/II/1982
155	Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo	01/II/1984
159	Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas	05/IV/2001
160	Estadísticas del trabajo	18/IV/1988
161	Salud en el Trabajo	01/II/1987
163	Bienestar de la Gente del Mar en el Mar y Puerto	05/XI/1990
164	Protección de la Salud y la Asistencia Médica de la Gente de Mar	05/X/1990
166	Repatriación de la Gente de Mar	05/X/1990
167	Seguridad y Salud en la Construcción	05/X/1990
169	Pueblos Indígenas y Tribunales en Países Independientes	05/X/1990
170	Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el Trabajo	17/IX/1992
172	Condiciones de Trabajo en los Hoteles, Restaurantes y Establecimientos Similares	07/VI/1993
173	Protección de los Créditos Laborales en caso de Insolvencia del Empleador	24/IX/1993
182	Prohibición de las Peores Formas de Trabajo infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación	30/VI/2000
189	Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos	21/II/2020

¹³ En la iniciativa respectiva, se expuso que si bien las JCA tenían una doble naturaleza como autoridades administrativas y judiciales, en ellas predominaba fuertemente esta última:

Y si sus sentencias son definitivas, y si la esencia de estos tribunales es judicial, y si de este modo lo ha reconocido la jurisprudencia de la Corte, no sólo al resolver las competencias antes aludidas, sino también al haberles reconocido desde hace muchos años jurisdicción para resolver e imperio para ejecutar sus laudos, es evidente que la fracción IX del artículo 107 constitucional no reza con los amparos que se promuevan contra sus actos.

En 1949, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Cuarta Conferencia Regional del Trabajo de los Estados Americanos Miembros¹⁵, destacó la importancia de configurar tribunales de trabajo sobre bases permanentes con independencia total respecto de las autoridades ejecutivas, integrados por jueces seleccionados de conformidad con las calidades indispensables para formar parte de la judicatura entre las personas que tuvieran una profunda experiencia en la materia del trabajo y que, conforme a los requisitos aplicables, pudieran ejercer funciones judiciales¹⁶.

En 2011, el Congreso de la Unión llevó a cabo una reforma a diversos preceptos, entre ellos, al artículo 1 de la Constitución Federal para imponer a todas las autoridades del país las obligaciones de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como de interpretar las disposiciones normativas que conforman el ordenamiento de conformidad con el texto constitucional y con los tratados internacionales siempre a favor de la protección más amplia¹⁷.

¹⁴ En la exposición de motivos correspondiente, se explicó la necesidad de configurar un sistema de seguridad social a la luz de las consideraciones transcritas a continuación.

En el desempeño de sus labores el obrero se halla constantemente amenazado por multitud de riesgos objetivamente creados por el equipo mecánico que maneja, o por las condiciones del medio en el que actúa, y cuando tales amenazas se realizan, causando accidentes o enfermedades, fatalmente acarrearán la destrucción de la base económica de la familia [...]

Si es cierto que no existe una forma capaz de impedir de un modo general y absoluto las consecuencias de los riesgos, sí existe, en cambio, un medio de proteger el salario que coloca a la economía familiar a cubierto de las disminuciones que sufre como reflejo de las contingencias de la vida del trabajador. Ese medio es el Seguro Social, que al proteger al jornal, aminora las penalidades en los casos de incapacidad, vejez y orfandad [...]

Desde una perspectiva amplia y entera no se puede considerar el salario solo como el precio del trabajo, sino como un hecho social, como el único ingreso del obrero y la fuente exclusiva para la satisfacción de todas sus necesidades, y no puede desdeñarse la imperativa exigencia humana y justa de que este ingreso único tenga la amplitud suficiente para que el trabajador pueda obtener todo aquello que le es imprescindible.

El texto demuestra que se empezó a considerar el bienestar de los trabajadores como una cuestión de orden público e interés social y ya no como una cuestión accesoria a un vínculo estrictamente comercial. Sin embargo, también contiene fragmentos que invitan a cuestionar si la protección del trabajador era un fin en sí mismo, o bien, configuraba preponderantemente un medio para impulsar el desarrollo industrial:

Si desde el punto de vista del interés particular del obrero es legítima la implantación de un sistema, como el Seguro Social, que está destinado a proteger su economía familiar, también desde el más amplio punto de vista de los intereses de la sociedad tal medida halla una plena justificación, porque con la misma se tiende a evitar que la miseria y la angustia azoten a grandes sectores de la población nacional [...]

Por lo tanto, la institución del Seguro Social fomenta el bienestar económico y garantiza la protección al trabajador y a su familia, para contribuir a la estabilidad de las energías humanas a que aspira la modernidad democrática industrial.

¹⁵ SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo, “La jurisdicción laboral: de juntas tripartitas a tribunales de trabajo”, en *Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Tomo 2: Estudios jurídicos*, ESQUIVEL, Gerardo (coord.) et al., enero, México, UNAM-IIJ, 2017, p. 399

¹⁶ KURCYN VILLALOBOS, Patricia et al., “Reformas a la Constitución en materia laboral”, en *Justicia. Memoria del IV Congreso Nacional de Derecho Constitucional*, tomo I, VALADÉS, Diego y GUTIÉRREZ RIVAS, Rodrigo (coords.), septiembre, México, UNAM-IIJ, 2001, p. 325

Entonces, la convergencia de los factores reseñados, sumados a la globalización, las innovaciones tecnológicas y la consecuente expansión de las comunicaciones y regionalización de las economías, apuntalaron un escenario propicio para ciertos cambios judiciales¹⁸ y una creciente exigencia social para abandonar definitivamente la concepción económica acerca de las relaciones laborales e instaurar una nueva cultura jurisdiccional laboral sobre la base de un enfoque de derechos comprometido con los aspectos más humanos que exige la impartición de justicia en la materia.

A fin de satisfacer esa exigencia social, concretar ese nuevo enfoque de derechos humanos, avanzar hacia mejores niveles de bienestar y favorecer los principios de equidad y no discriminación en las relaciones de trabajo y generar un marco jurídico propicio para el fortalecimiento del desempeño del mercado mexicano y la formalización de empleos de calidad, mediante decreto publicado el 30 de noviembre de 2012, el Congreso de la Unión (CU) llevó a cabo una importante reforma en materia laboral, en la que actualizó y modificó una tercera parte de la Ley Federal del Trabajo (LFT)¹⁹.

¹⁷ Al interpretar los alcances de la reforma, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoció que los derechos humanos convencionales también tenían rango constitucional y configuraban parámetro de validez de los demás preceptos del ordenamiento jurídico mexicano.

¹⁸ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia *et al.*, *La Justicia Laboral: Administración e Impartición*, México, UNAM-IJ, 2005, p. 45

¹⁹ En la iniciativa respectiva, se expuso las siguientes razones para evidenciar la necesidad de impulsar una reforma laboral como condición para avanzar hacia mejores niveles de bienestar.

Uno de los efectos de contar con un marco jurídico se traduce en que el mercado laboral formal no ha tenido la capacidad de absorber estos incrementos. Esta sola razón hace indispensable impulsar las modificaciones que favorezcan el acceso al empleo [...] Estudios recientes señalan que de no adoptarse medidas inmediatas, en un breve lapso, los empleos informales pudieran llegar a ser mayores que los formales.

Ante este escenario se necesita construir el andamiaje jurídico para que la modernización de la Ley Federal del Trabajo logre dos objetivos fundamentales: primero, promover la generación de más empleos y segundo, lograr que aquellas relaciones laborales que se desarrollan en la informalidad, se regularicen y transiten al mercado formal.

Otra de las grandes prioridades para mejorar el desempeño de nuestro mercado laboral, consiste en brindar mayor certeza jurídica a los sectores productivos, a través de mejorar la impartición de justicia y la conciliación, pues ello contribuye a mantener un adecuado equilibrio entre los factores de la producción.

Sin embargo, las cargas de trabajo en el ámbito de la administración e impartición de justicia laboral, representan un importante obstáculo que provoca rezagos en la atención y resolución de los conflictos [...] por lo que es necesario modificar las bases que rigen el procedimiento laboral y modernizar y agilizar la impartición de justicia.

En otro orden de ideas, se considera que los avances democráticos y de libertades que hemos podido construir en los últimos años, deben formar parte de la vida cotidiana de las organizaciones sindicales. Hoy más que nunca se requiere construir un entorno que favorezca la transparencia, la rendición de cuentas, y el diálogo social entre los distintos actores del mundo laboral. Debemos encontrar fórmulas que sin violentar los principios de autonomía y libertad sindical otorguen a los trabajadores mayores elementos de juicio para que sean ellos quienes decidan el rumbo que sus propias organizaciones deben seguir.

En resumen:

- El marco jurídico laboral ha quedado rebasado ante las nuevas circunstancias demográficas, económicas y sociales.
- La legislación actual no responde a la urgencia de incrementar la productividad de las empresas y la competitividad del país, ni tampoco a la necesidad de generación de empleos.
- Subsisten condiciones que dificultan que en las relaciones de trabajo prevalezcan los principios de equidad, igualdad y no discriminación.

En ella, esencialmente se estableció como una obligación de las y los patrones brindar la capacitación necesaria a su personal para el correcto desarrollo de sus actividades, se introdujeron modificaciones para enfrentar la crisis económica de años anteriores²⁰, se incluyó como pilar en la conformación de las JCA la profesionalización y capacitación de su personal a través de la delimitación legal de los requisitos de elección a cargos operativos y la obligación de dicho ente de ofrecer capacitación con el objetivo de incrementar su legitimidad social²¹.

No obstante las ventajas y los resultados positivos que produjeron esas reformas y adiciones importantes a la Ley Federal del Trabajo en cuanto a privilegiar la capacitación, el adiestramiento y la productividad, incrementar la seguridad de los ambientes de trabajo, mejorar las condiciones de empleo de personas en situación de vulnerabilidad y proteger los derechos de niñas, niños y adolescentes, el sistema de justicia laboral padeció problemas estructurales que afectaron directamente su eficacia y generalizaron una justificada percepción negativa sobre él.

El desfase entre la capacidad institucional para modernizar los órganos encargados de impartir la justicia laboral y la demora en su tramitación y resolución, aunada a eventuales simulaciones de las relaciones colectivas y una concepción que sólo analizaba reclamos de prestaciones económicas y no contemplaba otras igualmente relevantes para el bienestar de las y los trabajadores, generaron desconfianza social en el sistema.

-
- El anacronismo de las disposiciones procesales constituye un factor que propicia rezagos e impide la modernización de la justicia laboral.
 - A pesar de que nuestro país ha tenido importantes progresos democráticos y de libertad, aún es necesario avanzar hacia mejores prácticas en las organizaciones sindicales, que favorezcan la toma de decisiones.
 - La normatividad laboral no prevé sanciones significativas a quienes incurren en prácticas desleales e informales contrarias a la ley.

²⁰ Al respecto, en la exposición de motivos de dicha reforma, el Ejecutivo Federal expuso:

A pesar de la gran inestabilidad mundial, México mantiene una economía en crecimiento con generación de empleos. En los primeros siete meses de 2012, se han creado más de 553 mil nuevos puestos de trabajo y en lo que va de la Administración se han generado más de 2 millones de nuevos empleos asegurados. Sin embargo, la generación de empleos formales, aunque sostenida, resulta insuficiente, debido a que la Población en Edad de Trabajar - de 14 años y más - se incrementa, en promedio, en un millón de personas por año, y se estima que de éstos, alrededor de 800 mil se incorporan activamente a la búsqueda de empleo.

Uno de los efectos de contar con un marco jurídico rígido se traduce en que el mercado laboral formal no ha tenido la capacidad de absorber estos incrementos. Esta sola razón hace indispensable impulsar las modificaciones que favorezcan el acceso al empleo. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, al segundo trimestre del 2012, tenemos niveles de informalidad elevados: 29.35% de los ocupados se emplean en el sector informal. Estudios recientes señalan que de no adoptarse medidas inmediatas, en un breve lapso, los empleos informales pudieran llegar a ser mayores que los formales.

Ante este escenario se necesita construir el andamiaje jurídico para que la modernización de la Ley Federal del Trabajo logre dos objetivos fundamentales: primero, promover la generación de más empleos y segundo, lograr que aquellas relaciones laborales que se desarrollan en la informalidad, se regularicen y transiten al mercado formal.

²¹ En la exposición de motivos se señaló que *“otra de las grandes prioridades para mejorar el desempeño de nuestro mercado laboral, consiste en brindar mayor certeza jurídica a los sectores productivos, a través de mejorar la impartición de justicia y la conciliación, pues ello contribuye a mantener un adecuado equilibrio entre los factores de la producción.”* De ahí que a través de la reforma en comento se propuso *“modificar las bases que rigen el procedimiento laboral y modernizar, profesionalizar y agilizar la impartición de justicia”*.

La excesiva carga de trabajo de las juntas de conciliación y arbitraje, acrecentada por un aprovechamiento leve de los mecanismos alternativos de solución de conflictos y, en contraste, por algunos acuerdos que disminuían obligaciones en perjuicio de las y los trabajadores, corroboró la necesidad de crear una etapa previa de conciliación obligatoria que estuviera gestionada por centros especializados e imparciales a fin de otorgar a las partes la posibilidad de lograr un acuerdo razonable y oportuno, y disminuir eficazmente el número de asuntos.

La actualización de incidencias en la fase de instrucción que retrasaban el procedimiento, entre ellas, la falta de notificación de las partes, la imposibilidad de localizar a algunas de ellas, el cambio de domicilio de la parte demandada y la imprecisión de su domicilio, la desaparición del centro de trabajo, los exhortos no diligenciados o no devueltos, la falta de informes requeridos a las autoridades, la sustitución de profesionistas periciales y la falta de conciliación entre las partes, mostró la necesidad de implementar acciones de política judicial para acelerar el desarrollo de los juicios.

La existencia de un desequilibrio manifiesto entre los factores de producción y la ineficacia sindical para atenuarlo generó fuertes incentivos para que las empresas aprovecharan la abundancia de oferta a través del establecimiento de condiciones de trabajo exiguas; y, al mismo tiempo, evidenció la necesidad de diseñar un nuevo marco jurídico que regulara sustantiva y adjetivamente las relaciones colectivas de trabajo, así como de crear una autoridad única federal para que vigorizara el nivel de escrutinio y vigilancia sobre el desempeño de los sindicatos en beneficio de las y los trabajadores.

Finalmente, la falta de un esquema de integración y administración de los archivos laborales, el escaso uso de métodos eficaces para registrar, buscar, dar seguimiento y controlar expedientes laborales junto con la utilización de mecanismos atrasados y la ausencia de ciertos servicios en línea destacaron la necesidad de implementar nuevas tecnologías de la información tanto para el registro y la clasificación de asuntos como para generar herramientas digitales útiles que redundaran en el desarrollo óptimo de los procedimientos jurisdiccionales laborales²².

²² En el contexto de descontento social respecto del funcionamiento del sistema de impartición de justicia laboral provocado por esos problemas estructurales, en 2015, el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), a petición del Ejecutivo Federal, realizó foros de consulta y conversatorios con representantes de todos los sectores de la sociedad (en el sector laboral con representantes sindicales y de consejos empresariales). Al concluir esos “*Diálogos por la Justicia Cotidiana*” recomendó a diferentes instituciones públicas que introdujeran a cambios en dicho sistema, específicamente en la estructura interna de las JCA y de la JFCA y por lo que hacía a su relación con los gobernados. En la parte concerniente al ámbito laboral del documento final, el CIDE desarrolló seis recomendaciones que después fueron retomadas como parte de la justificación de la reforma a la LFT (páginas 34 a 42 de la exposición correspondiente):

Recomendaciones en relación con el sistema de justicia laboral propuestas por el CIDE
Adoptar una estrategia para crear una cultura de derechos entre las y los mexicanos
Implementar medidas para facilitar la solución de conflictos de la ciudadanía con las instancias de la administración pública de los tres órdenes de gobierno

1.2 Obligaciones del PJF-CJF intrínsecas a la instrumentalización de la reforma

Ante la necesidad de consolidar y transversalizar el nuevo enfoque de derechos humanos en materia de trabajo tanto para satisfacer las exigencias y expectativas de la sociedad como para superar los problemas estructurales señalados, mediante decreto publicado el veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete en el Diario Oficial de la Federación, el Congreso de la Unión reformó y adicionó algunas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con la finalidad de generar una profunda transformación del sistema judicial laboral.

De conformidad con el artículo único del decreto mencionado, el Congreso de la Unión modificó el inciso d) de la fracción V del artículo 107; las fracciones XVIII, XIX, XX, XXI y el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123, se adicionó la fracción XXII Bis y el inciso c) a la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123, y se eliminó el último párrafo de la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal para quedar en los términos transcritos a continuación.

Disposición constitucional	Contenido reformado
107, fracción V, inciso d)	En materia laboral, cuando se reclamen resoluciones o sentencias definitivas que pongan fin al juicio dictadas por los tribunales laborales locales o federales o laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus homólogos en las entidades federativas
123, fracción XVIII	Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos laborales, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores.
123, fracción XIX	Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de los tribunales laborales.
123, fracción XX	La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Aplicar medidas para la protección y ejercicio de quienes prestan trabajo doméstico dada la situación de vulnerabilidad en la que podrían estar
Ampliar el uso de mecanismos alternativos de solución de controversias no vinculados a la materia penal
Convocar una instancia de diálogo y concertación que diseñe, proponga y evalúe la política pública de acceso a la justicia, específicamente en relación con los resultados de los Foros de Justicia Cotidiana.
Revisar el funcionamiento y la operación de las JCA y de la JFCA

	<p>Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.</p> <p>La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.</p> <p>En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.</p> <p>El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia.</p> <p>Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal someterá una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas, realizará la designación correspondiente. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviere dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal.</p> <p>En caso de que la Cámara de Senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el Ejecutivo Federal someterá una nueva, en los términos del párrafo anterior. Si esta segunda terna fuere rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el Ejecutivo Federal.</p> <p>El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado; que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; y que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. Asimismo, deberá cumplir los requisitos que establezca la ley. Desempeñará su encargo por períodos de seis años y podrá ser reelecto por una sola ocasión. En caso de falta absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo. Sólo podrá ser removido por causa grave en los términos del Título IV de esta Constitución y no podrá tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquéllos en que actúen en representación del organismo y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia.</p>
<p>123, fracción XXI</p>	<p>Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.</p>
<p>123, fracción XXII, Bis</p>	<p>Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

	<p>Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.</p>
<p>123, fracción XXVII, inciso b)</p>	<p>Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales.</p>
<p>123, fracción XXXI, inciso c)</p>	<p>Materias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados; 2. La aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; 3. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; 4. Obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley, y 5. Obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley correspondiente.

La reforma constitucional surgió, entonces, para reconfigurar el ámbito jurisdiccional laboral sobre la base de un conjunto de principios que permitieran eliminar inercias, vicios y prácticas indeseables que provocaban incertidumbre jurídica, al igual que prejuicios, concepciones y actitudes que ocasionaban que la impartición de justicia en la materia fuera relativamente lenta, costosa, inaccesible, oscura y cuestionable, a saber, los de legalidad, imparcialidad, equidad, transparencia, eficacia, certeza, independencia, objetividad, profesionalismo, publicidad, confiabilidad y autonomía²³.

²³ En efecto, como se observa de la iniciativa correspondiente, para justificar la introducción de un nuevo sistema de justicia laboral se desarrolló, entre otras, las razones expuestas a continuación.

Los cambios introducidos en la justicia laboral se sustentaron fundamentalmente en el establecimiento de mecanismos para eficientar los procedimientos acortando tiempos para que la justicia sea una realidad, y en la profesionalización del personal encargado de impartirla. No obstante, después de tres años y como resultado de concienzudas evaluaciones y análisis presentados en diversos foros, se arriba a la conclusión que se requieren transformaciones cualitativas para que la justicia cumpla su propósito. [...]

Las condiciones de la impartición de justicia laboral han experimentado profundos cambios. En gran medida, los problemas que afectan a la justicia laboral se desprenden de factores y mecanismos anacrónicos frente a la realidad de México.

La justicia laboral presenta problemas en su funcionamiento porque sus instituciones y procesos fueron creados en una condición histórica que contrasta abismalmente con la que actualmente se vive [...]

En consecuencia, el ritmo de la modernización de las instancias impartidoras de justicia laboral ha quedado desfasado frente a las necesidades y expectativas de la sociedad. Por tanto, el siguiente paso es avanzar hacia una justicia laboral del siglo XXI.

En ese sentido, existe la firme determinación de llevar a cabo una profunda transformación de sistema de justicia laboral. Ello alcanza a las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje en los ámbitos federal y estatal.

Esta iniciativa está dirigida a acabar con todo espacio susceptible de prohijar inercias, vicios y prácticas que durante el desarrollo de un conflicto laboral dan lugar a la incertidumbre jurídica.

Se debe eliminar todo elemento que convierta a la justicia laboral en lenta, costosa, de difícil acceso y cuestionable, así como combatir la parcialidad, simulación, discrecionalidad y opacidad.

En adición, la reforma constitucional surgió para garantizar la igualdad de partes dentro de los procedimientos del trabajo, reforzar políticas públicas y contribuir al desarrollo económico del país mediante la implementación de un diseño institucional que aumentara la certeza jurídica y la confianza en el sistema de justicia laboral con el propósito de elevar la productividad, incrementar la competitividad económica en beneficio de la colectividad y, de manera fundamental, mejorar la calidad de vida general y avanzar en el fortalecimiento de la democracia mexicana²⁴.

A fin de lograr tales propósitos, el Congreso de la Unión introdujo tres cambios fundamentales en el derecho procesal del trabajo:

Cambios fundamentales introducidos a nivel constitucional
La eliminación de las JCA y de la JFCA junto con la creación de tribunales laborales del PJF y de los poderes judiciales locales para impartir justicia en la materia mediante juicios orales
El establecimiento de la conciliación como una instancia administrativa prejudicial obligatoria a cargo de centros especializados de la administración pública federal y local
La redistribución de competencias entre autoridades federales y locales vía la creación de un organismo público descentralizado con facultades de vigilancia y registro respecto de sindicatos y contratos colectivos —CFCyRL— así como de sus correlativos en las entidades federativas con el propósito de salvaguardar la democracia sindical y los intereses colectivos de las y los trabajadores

Para la consecución plena de estos objetivos, deben romperse paradigmas que constituyan obstáculos o desviaciones. Es indispensable actualizar nuestras leyes y hacerlas acordes a la realidad nacional e internacional, así como transformar instituciones y construir nuevas políticas públicas integrales y consensadas con base en los principios de legalidad, imparcialidad, equidad, transparencia, eficacia, certeza, independencia, objetividad, profesionalismo, publicidad, confiabilidad y autonomía. Esta modernización contribuye a asegurar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente en escenarios de crisis.

²⁴ Al respecto, en la exposición de motivos correspondiente, se aclaró:

La impartición de justicia laboral construida sobre los principios anteriores es determinante para consolidar la democracia, fortalecer las instituciones, garantizar la igualdad de todos los ciudadanos y de todo aquel que se encuentre en el país, contribuir al desarrollo económico, reforzar las políticas de justicia y fortalecer al Estado Democrático de Derecho.

Una justicia laboral efectiva, pronta y expedita dará certeza jurídica a trabajadores y a empleadores. Ello permitirá elevar tanto la productividad y la competencia económica, así como la calidad de vida de las familias mexicanas.

[...]

La intención primordial de las propuestas se encamina a transformar, a profundidad, tanto los incentivos perversos que subsisten en el marco legal vigente, como los procedimientos y actuaciones de las instituciones del Estado encargadas de impartir la justicia laboral, factores que hoy constituyen una limitante para que ésta llegue con la celeridad, economía y seguridad que demandan los ciudadanos.

[...]

Precisamente, las reformas que se proponen en esta iniciativa buscan consolidar la autonomía y eficacia en la impartición de justicia. Se trata de atender un reclamo social de primer orden, frente a la innegable necesidad de modernización del sistema hasta ahora vigente.

Además, con la finalidad de prever las medidas pertinentes que debían tomarse durante la materialización de la reforma, determinó ciertos lineamientos transitorios:

Lineamientos transitorios establecidos a nivel constitucional
La continuación temporal de las JCA y de la JFCA, así como de las autoridades competentes de la Secretaría de Transporte y Previsión Social (STyPS) en el conocimiento de los conflictos y del registro de los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales
La adecuación normativa de las entidades federativas y la designación del titular del organismo descentralizado encargado de atender dicho registro dentro del año siguiente a la entrada en vigor del decreto de reforma
La transferencia de los procedimientos, expedientes y documentación por parte de las autoridades competentes y las JCA y la JFCA a los tribunales laborales, a los centros de conciliación y al organismo descentralizado encargado del registro mencionado

Posteriormente, mediante decreto publicado el uno de mayo de dos mil diecinueve, reformó, adicionó y derogó disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación (LOPJF), de la Ley Federal de la Defensoría Pública (LFDP), de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (LINFONAVIT) y de la Ley del Seguro Social (LSS), por lo que hace a la justicia laboral, la libertad sindical y la negociación colectiva²⁵.

²⁵ Como se observa del dictamen respectivo, las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos aprobaron el proyecto de decreto correspondiente después de haber desarrollado, entre otras, las consideraciones transcritas a continuación.

[...] Quienes integramos estas Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, que dictaminan la Minuta en estudio, consideramos loable la intención de las y los legisladores proponentes, quienes en las iniciativas que anteceden a la citada Minuta pretenden reformar, adicionar y derogar diversas disposiciones de diversas leyes federales principalmente en los tópicos referentes a la libertad sindical, justicia laboral y la negociación colectiva. Para estas Comisiones dictaminadoras, resulta pertinente, importante y necesario el llevar a cabo una serie de reformas integrales a fin de garantizar los derechos de libertad de agrupación de la clase obrera, que se refleja en la formación de sindicatos y confederaciones, así mismo, el legislar para ser garantes de que sus decisiones sean tomadas en cuenta, respetadas y generar las instancias correspondientes cuando sus derechos quieran ser transgredidos por intereses particulares de cualquier sector industrial o gubernamental.

Estas Comisiones Dictaminadoras consideran de la mayor relevancia la presente propuesta de reforma, toda vez que pretende modificar la Ley Federal del Trabajo, a efecto de garantizar la libertad sindical prevista en la norma constitucional donde el trabajador tiene el derecho de asociarse a un sindicato, y así ser sujeto de los beneficios colectivos que tienen quienes lo conforman [...]

La importancia de las propuestas que se presentan radica en incorporar medidas tendientes a regular con mayor eficacia la libertad sindical, contenida en el artículo 123 de la Constitución Política que prevé el derecho de asociación que, en materia laboral, contiene una tutela específica que les garantiza a la persona trabajadora su derecho a sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y de conservar beneficios económicos, sociales o profesionales.

Para el caso, la competencia para conocer y resolver los conflictos laborales en México ha correspondido durante un siglo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje; sin embargo, hoy por hoy la Justicia Laboral presenta problemas en su funcionamiento, porque sus instituciones y procesos fueron creados en una condición histórica que contrasta abismalmente con la que actualmente se vive [...]

En este tenor de ideas, para quienes integramos estas Comisiones dictaminadoras, es de suma importancia garantizar los principios de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos adecuándolos a la normativa laboral mexicana por su naturaleza social y el carácter tutelar que revisten al derecho del trabajo de conformidad a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos y sus garantías consagradas en nuestra normativa constitucional para que al momento de ser adecuadas a la normativa laboral se

La reforma legal surgió con el objetivo de garantizar la efectividad del derecho de acceso a la justicia laboral con la introducción de un modelo procesal público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio gestionado bajo la dirección —sin intermediarios— de juezas y jueces, así como la adopción de mecanismos que lo dotaran de celeridad y que permitieran la salvaguarda de los derechos de las personas involucradas en él a través de la aplicación de ciertos principios —inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal— que facilitaran la resolución de lo efectivamente planteado.

mejore el modelo de justicia laboral que privilegia a la conciliación y mejora la calidad y legitimidad de los procedimientos jurisdiccionales y las sentencias emitidas por los tribunales que de ellos deriven, así como buscar un mayor equilibrio en aquellos casos donde se esté ante grupos vulnerables o en situación de discriminación.

Estas Comisiones, que dictaminan, tiene como prioridad garantizar los mejores derechos a todos los trabajadores de México, razón por la cual es coincidente con la reforma en el elaboración de instancias conciliadoras con autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión, resolución y gestión a la que los trabajadores puedan acudir para dar solución a los conflictos laborales de los cuales sean parte; en la reforma se propone proveer de un modelo de justicia que privilegie la conciliación y mejore la calidad y legitimidad de los procedimientos jurisdiccionales, de esta manera, la creación de los Tribunales Laborales en sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para así transitar a una nueva autoridad responsable de los conflictos laborales, haciendo efectiva la independencia del sistema de justicia laboral del Poder Ejecutivo [...]

Para estas Comisiones Dictaminadoras también se considera de la mayor relevancia la presente Minuta, toda vez que pretende modificar la Ley Federal del Trabajo a efecto de crear un órgano independiente encargado de la conciliación y el registro de los contratos colectivos, incluyendo la facultad de verificación de que la mayoría de los trabajadores apoya a sus dirigentes, así como el contenido de los contratos colectivos negociados y sus revisiones a través del voto personal, libre y secreto.

Para estas Comisiones dictaminadoras, es menester mencionar que los asuntos que conocerán los Centros de Conciliación permitirán al trabajador solicitar la intervención de esta autoridad independiente para verificar la regularidad legal de cualquier acto a través del cual se incida en la esfera jurídica laboral de la persona trabajadora, sujetándose a agotar la instancia de conciliación en la norma de manera más eficaz y con prontitud, a la vez que se le otorga la oportunidad a las partes de ofrecer pruebas que sustenten la legalidad de su actuación, permitiéndole ejercer debidamente su defensa dentro de un plazo razonable. Lo anterior establece la posibilidad de transigir y desahogar las pruebas ofrecidas, así como de alegar y, finalmente, se contempla un plazo razonable para emitir una resolución.

Para estas Comisiones unidas, la Minuta cumple con un aspecto trascendente para considerar que la conciliación es resuelta ante un órgano independiente, donde se respeta el debido proceso, pues se marcan los actos procesales que dan inicio a cada una de las etapas de la conciliación, se da la oportunidad de transigir, probar y alegar, y se contempla la emisión de una resolución con la que se resuelva el conflicto laboral, todo, dentro de plazos razonables en los términos establecidos en la propuesta de reforma a la legislación [...]

Para estas Comisiones Unidas el período conciliatorio persigue propósitos de avenencia, pues se trata de que las partes, con la única intermediación del Centro de Conciliación, autoridad independiente, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el juicio ante los tribunales laborales.

Estas Comisiones dictaminadoras valoramos y reconocemos la importancia social de lo que se pretende incorporar en el texto legal a fin de mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar, ante escenarios de precariedad laboral y vulnerabilidad de derechos [...]. Con la presente Minuta, el Poder Legislativo impulsa instrumentos para garantizar mejores condiciones laborales para los trabajadores y las trabajadoras del hogar, con el firme compromiso de realizar los esfuerzos necesarios para reivindicar y dignificar esta actividad económica de la cual dependen millones de familias mexicanas [...]

En congruencia con lo anteriormente expuesto por estas Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, y derivado del análisis realizado a la minuta objeto del presente dictamen, nos resulta clara y evidente la necesidad de generar una reforma integral al sistema laboral mexicano a fin de fortalecer los derechos de las y los trabajadores, de minimizar las áreas de riesgo de sus merecimientos laborales y de trabajar encaminados hacia una verdadera sociedad de primer nivel, en el que sus laborantes se sientan respaldados por la legislación vigente así como por sus órganos de gobierno responsables de velar por sus intereses en lo general y en lo particular.

En ese sentido, estas dictaminadoras consideramos que la serie de reformas que se nos presentarlo **[sic]**, coadyuvarán en el objetivo de lograr los parámetros óptimos de una sociedad justa y responsable tanto con los trabajadores, como con los empleadores en beneficio de sus propios intereses. De tal modo que, las presentes Comisiones nos pronunciamos completamente a favor de la serie de modificaciones turnadas a esta Honorable Cámara y consideramos a estas como el escenario jurídico que mejor encuadra de acuerdo a la situación política, económica y social del estado mexicano actual.

Asimismo, surgió con el fin de propiciar el contacto directo de las juezas y los jueces con las partes para facilitar la percepción de los componentes paralingüísticos de las alegaciones formuladas y, en esa medida, el conocimiento de las pretensiones subyacentes al conflicto y el objeto de las pruebas ofrecidas en relación con ellas, también para imponer a las y los asesores jurídicos la necesidad de organizar y planear de la mejor manera posible su defensa y, finalmente, eliminar prácticas dilatorias y reducir sustancialmente la duración promedio del juicio.

De modo que, para cumplir con esos propósitos, el Congreso de la Unión introdujo a nivel legal varios cambios relevantes al procedimiento jurisdiccional laboral:

Cambios relevantes introducidos a nivel legal²⁶
El establecimiento de un modelo procesal predominantemente oral, gratuito, oral y conciliatorio
La fijación de una audiencia preliminar o un auto de depuración para sanear el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes
La facultad de sancionar con multa las actuaciones notoriamente improcedentes que tengan la finalidad de retrasar el procedimiento
La clasificación como faltas graves del retraso en la emisión de una determinación por más de 8 días después del plazo legal y la demora deliberada en la práctica de ciertas diligencias
La facultad de las juezas y jueces para reducir el número de testigos e imponer medidas de apremio para lograr el desahogo de pruebas
La obligación de las juezas y jueces de subsanar deficiencias o inconsistencias formales cometidas durante el desarrollo del procedimiento y de garantizar que las objeciones no dilaten el juicio
El uso de herramientas tecnológicas para lograr la interconexión de las autoridades laborales, así como la implementación de una plataforma electrónica con buzones electrónicos para realizar notificaciones y consultar expedientes
La disposición de una base de datos a cargo las instituciones de seguridad social
El desahogo de pruebas testimoniales y/o periciales mediante videoconferencia en caso de que las personas necesarias para su desahogo estén fuera de la residencia del órgano jurisdiccional, así como para formular prevenciones y aclaraciones
La prohibición del carácter indefinido de las directivas sindicales y la regulación del sistema de verificación para los procedimientos de elección correspondientes

Adicionalmente, a modo de complemento a los lineamientos transitorios constitucionales, fijó otros de índole legal:

²⁶ Previstos en los siguientes artículos: 873-E, 48, párrafo quinto, 48 Bis, fracción II, incisos d), g), f), h), y 759, 788, párrafo segundo, y 873-I, fracción II, 873-K, párrafo segundo, y 897-F, fracción II, párrafo tercero, 739, párrafo cuarto; 739 Ter, fracción IV; 742 Bis; 742 Ter; 743, párrafo tercero; 745 Ter ; 747, fracciones III y IV, párrafo segundo; 776, fracción IX; 872, apartado A, fracción II, 873, párrafo segundo; y 873-A, párrafo primero y decimoprimer, 897-F, 899-E, párrafo decimotercero, 791, 813, F III y 824 Bis, 894, 358, fracción II y 371 LFT; asimismo, Transitorio Vigésimo Primero y Vigésimo Sexto del Decreto.

Lineamientos transitorios establecidos a nivel legal
El establecimiento de un plazo para la expedición de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (LOCFCyRL), así como para el inicio de sus funciones y la recepción de expedientes por parte de las JCA y de la JFCA
La determinación de un plazo para el inicio de las funciones de las autoridades conciliadoras y de los tribunales laborales locales y federales
La fijación de un plazo para convocar al Consejo de Coordinación de la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (CCIRSJL) y la emisión de sus lineamientos de operación
El señalamiento de un plazo para la adecuación de los procedimientos internos de sindicatos respecto de consultas previas a contratos colectivos
La instauración de un plazo para implementar la plataforma en materia de seguridad social para consulta de tribunales

En suma, las reformas constitucional y legal en materia de trabajo introdujeron cambios esenciales en el ordenamiento jurídico mexicano; pero, a la par, generaron expectativas sociales respecto de la unificación formal y orgánica de la solución de los conflictos laborales vía el diseño de una política pública integral de magnitud nacional que distanciara la impartición y la administración de justicia laboral de la administración del trabajo, esto es, que instituyera tribunales especializados e independientes que garantizaran un mejor acceso a la justicia.

De ahí que también forjaron un mandato interinstitucional dirigido a una multiplicidad de autoridades de los tres órdenes de gobierno para que cumplieran con un conjunto de obligaciones intrínsecas a la instrumentalización del nuevo paradigma del trabajo; imperativos que, en la parte que interesa al Poder Judicial de la Federación, no se agotaron en la necesidad de gestionar los problemas estructurales que padecía el sistema anterior sino que exigen apuntalar un desarrollo progresivo, estable y novedoso de la justicia laboral mediante la articulación de un sistema más autónomo y eficaz.

En observancia a ese mandato, el Consejo de la Judicatura Federal (CJF) —como órgano encargado de la administración, vigilancia, disciplina y carrera judicial del Poder Judicial de la Federación en términos de lo establecido en el artículo 94 constitucional y 68 de la legislación orgánica aplicable— advirtió que era indispensable crear una unidad administrativa que se encargara de las acciones y programas relacionados con la planeación, capacitación, difusión, proyectos normativos, reorganización institucional, programación presupuestal y seguimiento institucional de la reforma laboral²⁷.

²⁷ En este reconocimiento está implícita la misión y visión de la UIRMJL: por un lado, lograr la implementación de la reforma al sistema de justicia laboral conforme a las reformas constitucional y legal de 2017 y 2019; y, por otro, lograr en coordinación con las demás áreas del CJF la implementación gradual y efectiva de dicho sistema a nivel federal y en todas las entidades del país.

Por ende, con fundamento en lo previsto en los artículos 100 de la Constitución Federal y 81, fracción II, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, modificó 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, en relación con la creación de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral”, publicado el 11 de mayo de 2018 en el Diario Oficial de la Federación, por medio del cual otorgó las siguientes funciones a dicho órgano.

Funciones de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral (UIRMJL)²⁸
Proporcionar el apoyo y asistencia técnica que requiera el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal (PCJF) y los Consejeros en particular, con motivo de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral
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
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 CJF la información institucional que requiera con motivo de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral
Proponer al Instituto de la Judicatura Federal (IJF) las necesidades de capacitación para la implementación de la reforma en materia de justicia laboral en el PJF
Coordinar las acciones necesarias con diversas instituciones públicas para la implementación de la reforma en materia de justicia laboral en el PJF
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 PJF 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 PCJF 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 le sean requeridos por los órganos competentes del CJF
Las demás que establezcan el PCJF y las Comisiones

²⁸ En general, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 98 Bis del acuerdo, la Unidad UIRMJL también está 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 seguimiento necesarios para la implementación de la reforma en la materia.

A su vez, en ejercicio de las facultades que le fueron conferidas y después de contextualizar las reformas en materia laboral, la UIRMJL observó que los tres cambios fundamentales introducidos por éstas requerían de la implementación de diversas acciones, entre otras, la creación de órganos judiciales, el desarrollo de dispositivos para garantizar la libertad de negociación colectiva y la democracia sindical, la creación de un organismo descentralizado federal para gestionar la conciliación obligatoria y realizar funciones registrales y la creación de centros de conciliación en las entidades federativas.

Correlativamente, observó que ello imponía los siguientes elementos obligaciones a cargo del PJF que podían ser clasificados según su vinculación con ciertos objetivos estratégicos: impulsar la utilización de tecnologías de la información y comunicaciones a la vanguardia; diseñar órganos especializados en impartir justicia laboral y coordinar las acciones necesarias para lograr su creación, esto es, tanto la infraestructura y el equipamiento necesario, como la formación y selección de personal; la promoción y gestión de relaciones interinstitucionales; y la organización de unidades periciales.

Obligaciones vinculadas con tecnologías de la información y comunicaciones ²⁹
Recibir vía electrónica la constancia de no conciliación o convenio por parte del CFCyRL
Publicar edictos en el portal de internet de los tribunales laborales
Garantizar la fidelidad, integridad, reproducción, conservación y resguardo en la integración de expedientes
Garantizar los principios de publicidad, oralidad y registro de audiencias e inmediatez
Registrar audiencias y certificar el medio en el que se encuentren grabadas
Conservar y resguardar los registros en el procedimiento, monitorear el sistema digital de los tribunales laborales, crear, divulgar y utilizar herramientas tecnológicas en las que incluyan sistemas para la consulta y actuación de las partes
Publicar avisos de suspensión de labores, así como el remate de bienes en boletín laboral o estrados, utilizar el buzón electrónico: plataforma digital para realizar notificaciones y diligenciar exhortos por plataforma electrónica

²⁹ Previstas, respectivamente, en los siguientes artículos: 684-C, párrafo tercero, 685, párrafos primero y segundo, 712, párrafos cuarto y quinto, 712 Ter, 720; y 815, fracción VII, 720, párrafo noveno; y 721, párrafo segundo, 720, párrafo decimoprimer, 721, párrafo tercero, 724, 734; y 968, apartado A, fracción III y apartado B, fracción III, 739, párrafo cuarto; 739 Ter, fracción IV; 742 Bis; 742 Ter; 743, párrafo tercero; 745 Ter²⁹; 747, fracciones III y IV, párrafo segundo;²⁹ 776, fracción IX; 872, apartado A, fracción II, 873, párrafo segundo;²⁹ y 873-A, párrafo primero y decimoprimer, 744 Bis, fracción II; 753; 791; y 813, fracción III, párrafo tercero, 745, 747, fracción IV, 791; y 894, párrafo primero, 836-A, 843, 893, 896 párrafo primero, 897-F, fracción I, incisos a) y c), 899-E, párrafo decimotercero, 920, fracción II; y 938, fracción I, 921 Bis, 945, párrafo segundo, 958, 961, 962 ; y 966 Bis, párrafo tercero, 964, fracción IV, 966 Bis, párrafo segundo, 966 Ter, 980, fracciones II y III; y 981, y 684-C, párrafo tercero LFT; asimismo, en el artículo 49 LSS, 53, párrafos primero y tercero, LINFONAVIT y Transitorio Vigésimo Primero, del Decreto.

Publicar el boletín impreso y electrónico en el portal de Internet (opción de consulta por órgano jurisdiccional y número de juicio o expediente) que contengan lista de notificaciones con excepción de las personales
Integrar el expediente electrónico y expediente físico
Realizar videoconferencia para desahogar testimoniales en caso de que las personas involucradas se encuentren fuera de la residencia de los tribunales laborales y para formular prevenciones y aclaraciones necesarias al emitir acuerdo de depuración
Realizar requerimientos tecnológicos para desahogo de medios aportados por la ciencia, en caso de impedimento del oferente para proporcionarlos
Diseñar una herramienta digital para calcular prestaciones económicas en sentencia y privilegiar substanciación en línea del procedimiento especial salvo imposibilidad material
Emplear medios de comunicación para convocar a todos los dependientes económicos de las y los trabajadores que fallezcan durante los procedimientos
Requerir información al IMSS, SAT, INFONAVIT, autoridades homologas que tengan información de trabajadores del centro de trabajo, a fin de elaborar padrón para el recuento de las y los trabajadores
Solicitar información al CFCyRL sobre el registro del contrato colectivo, o administración del contrato ley, tabuladores, padrones de trabajadoras y trabajadores afiliados a los sindicatos contendientes
Obtener acceso a las bases de datos de las instituciones de seguridad social
Utilizar medios electrónicos o comunicaciones vía telefónica para avisar al tribunal colectivo competente de la presentación del pliego de peticiones y notificar al centro de conciliación competente para que intervenga durante el periodo de pre huelga, podrá asignar conciliadores
Girar oficios a instituciones competentes para embargar cuentas bancarias y/o bienes inmuebles en caso de que exista riesgo de no ejecutar la sentencia o actos de incumplimiento por la patrona y el patrón, así como dar vista a instituciones de seguridad social para cumplimiento de resoluciones respecto al pago de cotizaciones y aportaciones
Notificar al banco, institución de valores, deudor, deudora, inquilino o inquilina del embargo de cuentas bancarias, frutos y productos, notificar al órgano jurisdiccional sobre embargo de créditos litigiosos e inscribirlos en el registro correspondiente
Comunicar a CNBV, IMSS, INFONAVIT, SAT, AFORES u homologos sobre designación de persona interventora para el embargo de empresas y establecimientos
Usar SIARA u otro instrumento que implemente CNBV, mediante celebración de convenio, para investigar cuentas bancarias y procedimiento de embargo y ejecución
Dar vista a autoridades hacendarias, IMSS, INFONAVIT, y homologas para cumplimiento de sentencias
Dar vista al IMSS con la sentencia condenatoria para que haga cumplir a la parte condenada respecto de sus obligaciones, comunicar a órganos jurisdiccionales, IMSS e INFONAVIT respecto de la existencia de juicios laborales para efectos de preferencia de crédito laboral, así como resolver controversias entre las y los trabajadores y sus beneficiarios y el INFONAVIT
Implementar sistemas electrónicos para procedimientos ágiles y efectivos, así como aplicaciones digitales para operar la conectividad con autoridades laborales

Obligaciones vinculadas con la creación de órganos especializados ³⁰
Fijar competencia por razón de la materia de tribunales laborales federales
Observar los principios de legalidad, transparencia, autonomía e independencia por parte de jueces y secretarios instructores
Integrar los tribunales laborales conforme a LOPJF
Garantizar el cumplimiento de los principios del proceso del derecho del trabajo
Garantizar el carácter público, gratuito, oral y conciliatorio del proceso
Fijar la competencia jurisdiccional de conflictos exceptuados de instancia de conciliación prejudicial obligatoria
Fijar la competencia por razón del territorio de tribunales laborales federales
Substanciar el amparo directo en materia laboral cuando se reclamen resoluciones o sentencias definitivas que pongan fin al juicio dictadas por los tribunales laborales locales o federales o laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus homólogos en las entidades federativas
Autorizar el funcionamiento, en régimen de movilidad, de uno o más tribunales laborales, es decir, la instalación de sede por tiempo determinado
Habilitar la unidad receptora de escritos de los tribunales laborales para días hábiles
Habilitar la unidad receptora para procedimiento especial de huelga para todos los días del año
Designar guardias permanentes para los procedimientos de huelga
Ejecutar de manera pronta y expedita las sentencias, laudos arbitrales y resoluciones dictadas en conflictos colectivos de naturaleza económica
Ejecutar de manera pronta y expedita los convenios celebrados ante centros de conciliación
Monitorear las diligencias practicadas por la actuario para requerimiento de pago y embargo
Substanciar los procedimientos paraprocesales o voluntarios
Resolver las controversias entre las y los trabajadores, sus beneficiarios o beneficiarias y el INFONAVIT
Iniciar funciones simultáneamente de los tribunales laborales federales y el CFCyRL

³⁰ Previstas, respectivamente en el artículo 123, apartado A, fracciones XX y XXXI de la CPEUM; los artículos 55, fracción VI y 37, fracciones I, inciso d) y X LOPJF; los artículos 193, párrafo cuarto y 295 LSS; así como en los artículos 527, párrafos primero y segundo; y 604, párrafo primero y párrafo segundo, 698, párrafo segundo; 699, 605, 685, párrafos primero y segundo, 685 Ter; 378, fracción IV, VI y VII; 897; y 897-A, párrafo segundo, 700; y 899-A, párrafos segundo y tercero, 107, fracción V, inciso d), 705 Bis, fracción II; y 709 -A, 706 Bis, 712 Bis, y 871, párrafo primero, 928, fracción III, 939; y 940, 951, 982-991 Bis (Capítulo III, del Título XV) LFT; el artículo 53, párrafos primero y tercero, LINFONAVIT y los Transitorios Sexto y Vigésimo Cuarto, del Decreto.

Obligaciones vinculadas con infraestructura y equipamiento³¹

Diseñar el espacio necesario para que se respete el principio de inmediación en el desarrollo de las audiencias
Garantizar el cumplimiento de los principios del proceso del derecho del trabajo, así como el carácter público, gratuito, oral y conciliatorio del proceso
Habilitar la unidad receptora de escritos de los tribunales laborales para días hábiles y la unidad receptora para procedimiento especial de huelga para todos los días del año
Garantizar la fidelidad, integridad, reproducción, conservación y resguardo en la integración de expedientes
Respetar los principios de publicidad, oralidad y registro de audiencia, de conformidad con el principio de inmediación, registrar las audiencias y certificar el medio en el que se encuentren registradas y conservar y resguardar los registros en el procedimiento
Generar el expediente electrónico y expediente físico, utilizar distintas salas para evitar comunicación entre declarantes y realizar videoconferencia para desahogar testimoniales en caso de que las personas involucradas se encuentren fuera de la residencia de los tribunales laborales y para formular prevenciones y aclaraciones necesarias al emitir acuerdo de depuración

Obligaciones vinculadas con formación y selección³²

Designar a las y los integrantes de los tribunales laborales del PJF conforme a lo dispuesto en los artículos 94, y 97, de la CPEUM. Deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia
Observar el servicio de carrera judicial para ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de servidoras y servidores públicos
Incorporar en los programas de formación y capacitación, metodologías y contenidos para brindar atención y asesoría en materia de protección de derechos humanos a personas en situación de vulnerabilidad
Seleccionar al personal mediante convocatorias a concurso abierto, garantizando derecho de participar en igualdad de oportunidades al personal de las JCA y de la JFCA
Auxiliar la elaboración de programas de capacitación y difusión del sistema de justicia laboral, dirigidos a juezas, jueces, defensoras, defensores, asesoras, asesores, personal de las unidades periciales, servidoras y servidores públicos involucrados y sociedad en general

³¹ Previstas, respectivamente, en los siguientes artículos: 610; 873-H; 895;³¹ 897-C, fracción II; 897-E, párrafo primero; 897-F, fracción IV; y 899-E, párrafo noveno, 685, párrafos primero y segundo, 712 Bis, y 871, párrafo primero, 712 Ter, 720; y 815, fracción VII, 720, párrafo noveno; y 721, párrafo segundo, 720, párrafo decimoprimero, 747, fracción IV, 790 Bis, 791; y 894, párrafo primero LFT.

³² Previstas, respectivamente, en los siguientes artículos: 525 Bis LFT; el artículo 123, apartado A, fracción XX, de la CPEUM y en los Transitorios Décimo Tercero, Décimo Quinto y Décimo Séptimo, fracción II, del Decreto.

Obligaciones vinculadas con relaciones interinstitucionales³³

Celebrar acuerdos de colaboración para facilitar la localización del domicilio de las partes, nombrar a las personas encargadas de traducir o interpretar en beneficio de las partes y de los tribunales laborales
Designar a las personas encargadas de emitir dictámenes periciales sobre documentos digitales, bienes embargados y cuestiones médicas
Requerir información al IMSS, SAT, INFONAVIT, autoridades homologas que tengan información de del centro de trabajo a fin de elaborar padrón para el recuento de trabajadoras y trabajadores
Solicitar información al CFCyRL respecto al registro del contrato colectivo, o administración del contrato ley, tabuladores, padrones de las y los trabajadores afiliados a los sindicatos contendientes
Visitar a las autoridades penales y administrativas en los conflictos entre sindicatos cuando se advierta injerencia de la parte patronal a favor de algún sindicato o por la comisión de actos de violencia
Requerir información a instituciones públicas y organismos descentralizados para esclarecer hechos
Solicitar estudios médicos de instituciones de salud públicas o privadas
Integrar la unidad pericial en medicina del trabajo y áreas afines del PJF e inscribir a sus miembros en el registro de los tribunales laborales
Mantener comunicación con el CFCyRL para constatar número o folio del contrato colectivo de trabajo
Notificar al centro de conciliación competente para que intervenga durante el periodo de pre huelga
Utilizar el SIARA u otro instrumento que implemente la CNBV, mediante celebración de convenio, para investigación de cuentas bancarias y procedimiento de embargo y ejecución
Solicitar avalúo de bienes de empresas y establecimientos embargados y propiciar la cooperación de personal profesional (técnicas y prácticas)
Iniciar funciones simultáneamente de los tribunales laborales federales y el CFCyRL, así como formar parte del CCIRSJL
Implementar sistemas electrónicos para procedimientos ágiles y efectivos, así como aplicaciones digitales para operar la conectividad con autoridades laborales
Celebrar acuerdos de colaboración con instituciones de seguridad social para operar y consultar bases de datos de la plataforma en la materia

³³ Previstas, respectivamente, en los siguientes artículos: 743, párrafo tercero, 809, 816, 836-D, 897-F, fracción I, inciso a) e inciso c), 897-G, 899-E, párrafos primero, segundo, tercero y decimosegundo, 899-G, 905, párrafo sexto, 913, 920, fracción V, 921 Bis, 966 Bis, párrafo segundo, 966 Bis, párrafo tercero; y 968, fracción, apartado A, fracción I; apartado B, fracción I y 969 LFT; el artículo 102 Ter 1 LOPJF; y los Transitorios Sexto y Vigésimo Cuarto, Décimo Séptimo, fracción II, Vigésimo Primero y Vigésimo Sexto, del Decreto.

Obligaciones vinculadas con peritos³⁴
Nombrar a las personas encargadas de traducir o interpretar en beneficio de las partes y de los tribunales laborales
Designar a las personas encargadas de emitir dictámenes periciales oficiales para determinar veracidad de información contenida en documentos digitales
Designar a las personas encargadas de emitir dictámenes periciales oficiales médicos
Designar a las personas encargadas de emitir dictámenes periciales oficiales en casos en que se demanden prestaciones por enfermedades generales
Requerir información para el esclarecimiento de hechos a instituciones públicas y organismos descentralizados
Solicitar estudios médicos de instituciones de salud públicas
Solicitar estudios médicos de instituciones de salud privadas
Auxiliarse con la opinión de peritos en otras materias
Integrar la unidad pericial en medicina del trabajo y áreas afines del PJF e inscribir a sus miembros en el registro de los tribunales laborales
Aplicar las sanciones conducentes a las personas que integren la unidad pericial
Solicitar información a autoridades, instituciones y particulares para realizar dictámenes periciales
Solicitar dictámenes complementarios a quienes rindan dictámenes periciales
Designar comisiones para que realicen investigaciones o estudios especiales
Designar a la persona encargada de emitir el dictamen pericial sobre bienes embargados
Solicitar avalúo de bienes de empresas y establecimientos embargados y propiciar la cooperación de personas profesionales (técnicas y prácticas)
Habilitar la unidad pericial para el auxilio específico a tribunales laborales
Designar a los integrantes de las unidades periciales mediante examen ante jurado instaurado por el CJF, con cooperación de las instituciones tanto públicas como privadas, que, a juicio del CJF, cuenten con la capacidad suficiente para desempeñar la labor pericial en los términos de ley
Propiciar la cooperación de personal profesional (técnico y práctico) que presten servicios en la administración pública para generar dictámenes periciales en materia laboral

³⁴ Previstas, respectivamente, en los siguientes artículos: 809, 816, 836-D, 899-E, párrafos segundo, cuarto y quinto, 899-E, párrafo decimosegundo, 899-F, párrafos primero y tercero, 899-G, 905, párrafo sexto, 913, 914, 966 Bis, párrafo tercero; y 968, fracción, apartado A, fracción I; apartado B, fracción I y 969 LFT; así como en los artículos 102 Ter; y 102 Ter 1 y 2 LOPJF.

Asimismo, la UIRJML advirtió que el mandato constitucional de reforma imponía determinados plazos para realizar algunos aspectos clave con el objeto de evitar la aplicación retroactiva de la ley en perjuicio de persona alguna y de otorgar un margen a las juntas de conciliación y arbitraje y a las demás autoridades competentes para resolver y terminar de gestionar los conflictos de los que actualmente conocen:

Aspecto clave	Plazo	Vencimiento
Expedición de la Ley Orgánica del CFCyRL	180 días	29 de octubre de 2019
Inicio en funciones del CFCyRL	2 años	2 de mayo de 2021
Traslado de expedientes de registro de las JCA al CFCyRL	6 meses antes de que inicie funciones el CFCyRL (soporte electrónico) 1 año después de que inicie en funciones el CFCyRL (soporte físico)	Fecha variable
Inicio en funciones de autoridades conciliadoras y tribunales locales	3 años	2 de mayo de 2022
Inicio en funciones de autoridades conciliadoras y tribunales laborales federales	4 años	2 de mayo de 2023
Revisión de contratos colectivos	1 vez durante los 4 años posteriores a la entrada en vigor del Decreto	Fecha variable
Convocatoria a la primera sesión de la junta de gobierno del CFCyRL	90 días naturales siguientes a la designación de la persona titular del CFCyRL	Fecha variable
Elaboración de plan y programa de trabajo de las JCA para concluir asuntos en trámite	120 días naturales a la aprobación del Decreto	27 de agosto de 2019
Convocatoria a la primera sesión del CCIRSJL de operación ³⁵	45 días	16 de junio de 2019
Adecuación de procedimientos internos de sindicatos respecto de consultas previas a contratos colectivos	1 año	2 de mayo de 2020
Adecuación de estatus sindicales	240 días	28 de diciembre de 2019

³⁵ A la fecha de la elaboración de presente documento, dicho consejo ha llevado a cabo tres sesiones ordinarias en 2019 el 5 de julio, 27 de septiembre y 29 de noviembre; y una en 2020, el 17 de enero.

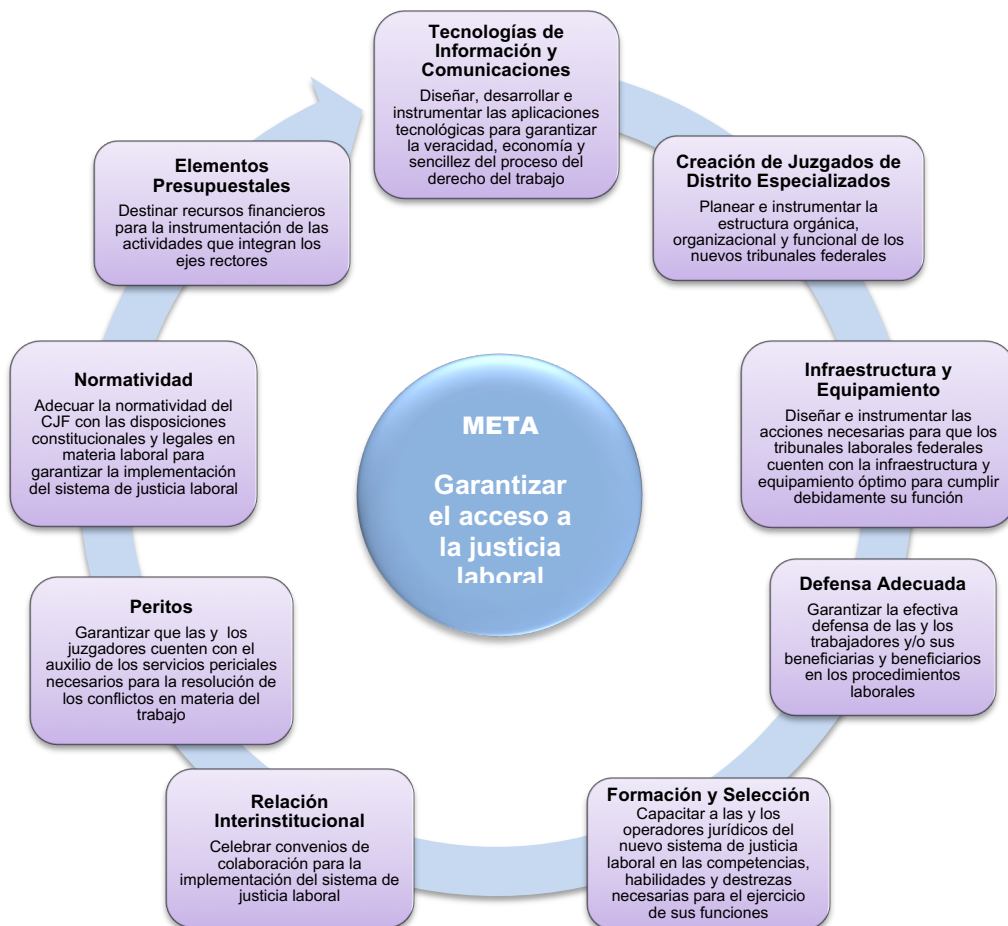
Implementación de la plataforma en materia de seguridad social para consulta de tribunales laborales	2 años	2 de mayo de 2021
--	--------	-------------------

II. Metodología para la implementación de la reforma laboral

II.1 Objetivos estratégicos

Entonces, la UIRMJL analizó el contexto en el que surgió la reforma y concluyó que la forma ideal para cumplir con las obligaciones intrínsecas a su instrumentalización, garantizar el acceso a la impartición de justicia en la materia e instaurar un nuevo sistema era plantear nueve objetivos estratégicos: 1) tecnologías de la información y comunicaciones; 2) creación de juzgados de distrito especializados; 3) infraestructura y equipamiento; 4) defensa adecuada; 5) formación y selección; 6) relación interinstitucional; 7) peritos; 8) armonización normativa; y, 9) elementos presupuestales.

Luego, con base en tales objetivos, estableció nueve ejes rectores que funcionan como rutas para cumplir los contenidos obligaciones impuestos por la reforma:



II.2 Etapas

Aunado a ello, de conformidad con los acuerdos tomados en los grupos de trabajo con las diferentes autoridades involucradas en la implementación de la reforma, así como en las sesiones del Consejo de Coordinación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral³⁶, se identificó que el mecanismo de instrumentalización más viable era el progresivo porque permitía introducir los cambios en el sistema de justicia laboral de manera escalonada en tres etapas según las necesidades y capacidades institucionales de cada una de las entidades federativas en relación con las autoridades federales.

De igual modo, se consideró lo anterior debido a que la instrumentalización progresiva en tres etapas permitía detectar el avance diferenciado en el cumplimiento de los objetivos estratégicos a la luz de la demanda social en materia de acceso a la justicia laboral específica de los Estados y, de tal forma, depurar los factores estrechamente relacionados con las particularidades de cada uno para identificar los que pudieran incidir (positiva o negativamente) en cualquier otro durante la primera etapa a fin de garantizar una mejoría en las posteriores.

II.3 Parámetros

Por ende, la UIRMJL determinó que era indispensable crear una metodología que permitiera esa implementación progresiva mediante la fijación de parámetros objetivos para decidir los mejores cursos de acción en relación con los recursos humanos y materiales necesarias para instrumentalizar la reforma constitucional en materia de justicia laboral y, al efecto, decidió basarse en dos elementos fundamentales: por un lado, un referente sobre el número aproximado de asuntos que podrían ingresar en cada entidad federativa y, por otro, un referente acerca del tiempo promedio de resolución de los juicios.

³⁶ Efectivamente, en la “*Estrategia Nacional para la Implementación de la Reforma Laboral*”, aprobado mediante el Acuerdo 02, emitido por el CCIRSJL el treinta y uno de mayo de dos mil diecinueve, el inicio por etapas fue establecido como parte de la acción específica “5.1 *Planeación y aprobación del presupuesto para los tribunales laborales en el ámbito federal*” consistente en:

El Poder Judicial de la Federación y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social planearán de forma conjunta las etapas de inicio de funciones de los tribunales laborales federales y las oficinas del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Realizar el cálculo de cargas de trabajo en los procedimientos ordinarios y especiales para estimar el costo de operación anual, así como considerar todas las necesidades y requerimientos indispensables para la operatividad y estimar un costo de operación anual por cada juzgado que sea suficiente para tal fin.

Asimismo, fue reconocido en las acciones específicas “6.2 *Elaboración y seguimiento al plan y programa para la conclusión de asuntos en trámite en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*” y “7.2 *Diseño de lineamientos para la selección de conciliadores*” de dicha estrategia, que disponen respectivamente:

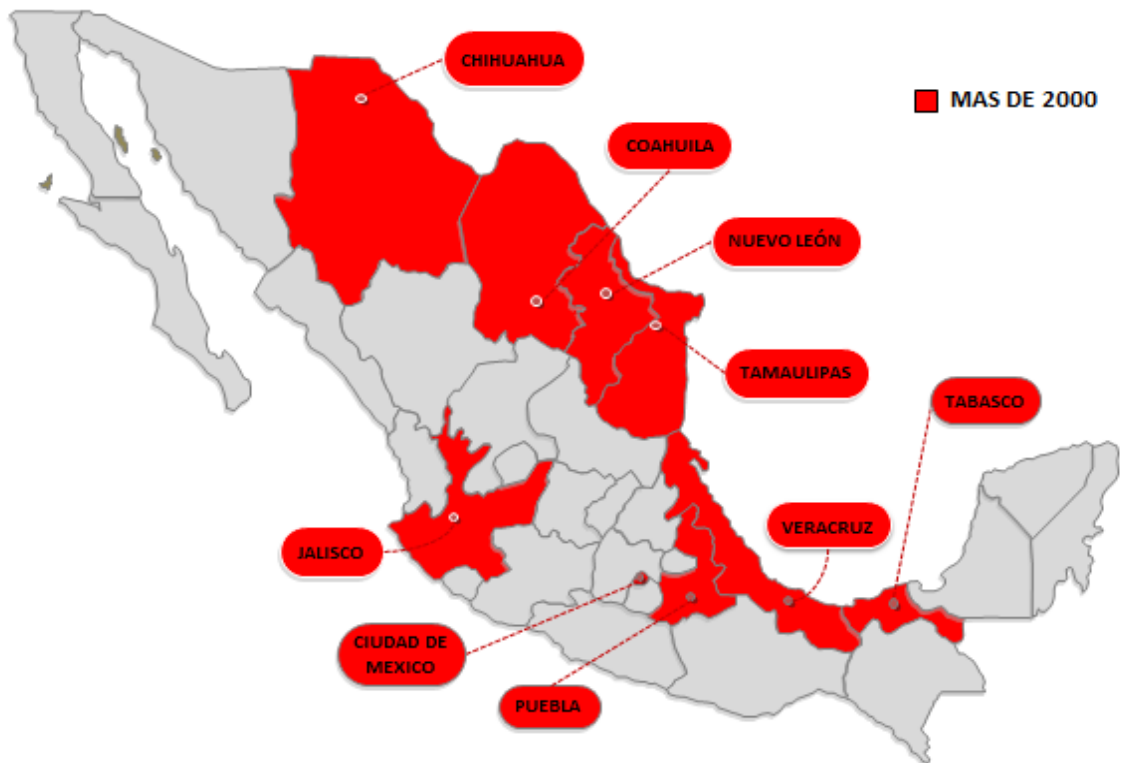
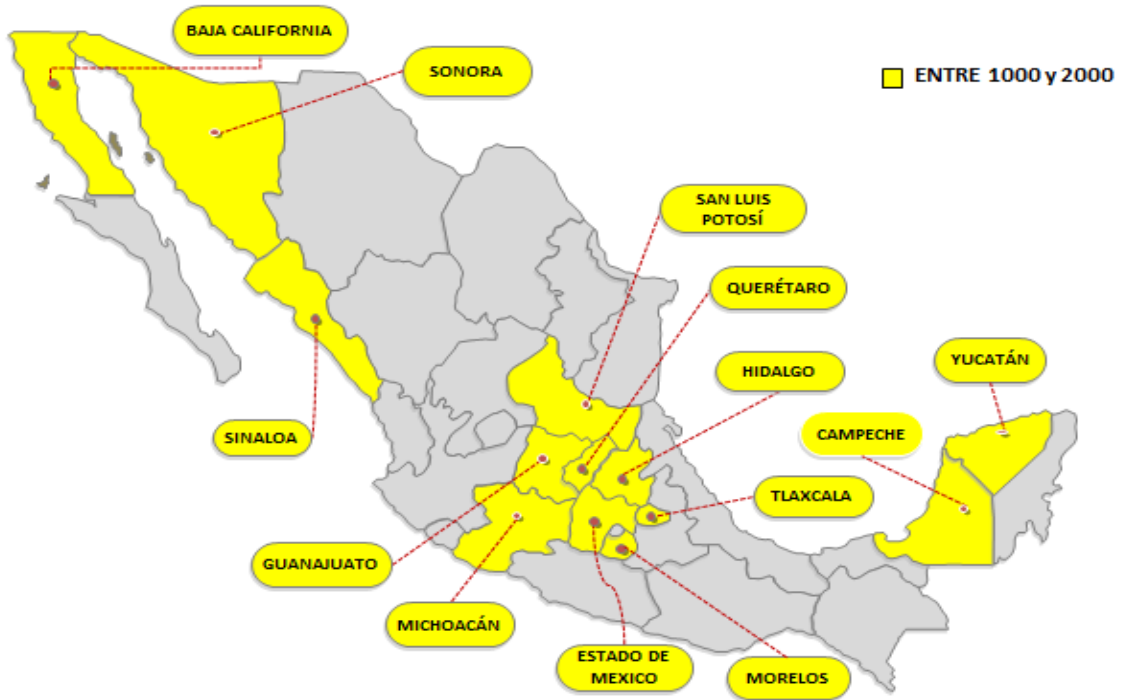
Para la elaboración del plan y programa de conclusión de asuntos en trámite, la JFCA deberá considerar las etapas de inicio de funciones a nivel federal. Acompañamiento por parte del Poder Judicial de la Federación

Definir los procesos de selección de conciliadores con los criterios y las etapas que deberán acreditar los candidatos a ocupar el cargo de conciliador, mediante un proceso transparente en igualdad de condiciones y apegado a la ley. Materializar la asesoría y apoyo técnico ofrecido por la OIT, así como de otros organismos internacionales. Acompañamiento por parte del Poder Judicial de la Federación en los procesos de selección y capacitación de los conciliadores.

II.3.1 Cantidad promedio de asuntos

En consecuencia, se consideró oportuno tomar como referente los ingresos anuales en las JCA y, al hacerlo, se obtuvo que existen tres niveles: menores o cercanos a 1000, en Baja California Sur, Colima, Quintana Roo, Zacatecas, Durango, Chiapas, Nayarit, Aguascalientes, Oaxaca y Guerrero; mayores a 1000 y menores a 2000, en Michoacán, Tlaxcala, Campeche, Yucatán, San Luis Potosí, Querétaro, Morelos, Hidalgo, Estado de México, Baja California, Sinaloa, Guanajuato y Sonora; y mayores a 2000, en de Puebla, Tabasco, Tamaulipas, Chihuahua, Coahuila, Jalisco, Veracruz, Nuevo León y Ciudad de México.





En adición, se obtuvo que las entidades que tienen el mayor número de juntas especiales son la Ciudad de México (21), Veracruz (5), en Xalapa, Veracruz, Orizaba, Poza Rica y Coatzacoalcos, Chihuahua (3), en Chihuahua, Parral y Ciudad Juárez, y Tamaulipas (3), en Reynosa, Tampico y Ciudad Victoria; mientras que las entidades con 2 juntas son Nuevo León, ubicadas en el municipio de Guadalupe; Baja California, en las ciudades de Ensenada y Tijuana; Sonora, en las ciudades de Hermosillo y Cananea; Coahuila, en las poblaciones de Saltillo y Torreón; Jalisco, ambas en Guadalajara; Campeche, con sede en las ciudades de Campeche y Ciudad del Carmen.

A partir de tales promedios y sobre la base de que el valor de la primera etapa de implementación no radica en sus resultados a corto plazo sino en su potencial como ejercicio inicial en la construcción del nuevo sistema de justicia laboral, la UIRMJL analizó —en conjunto con la STyPS— la viabilidad institucional de las entidades federativas para definir cuáles podían ser las primeras diez en iniciarla y obtuvo que podrían hacerlo: Zacatecas, Durango, Chiapas, Campeche, San Luis Potosí, Tlaxcala, Hidalgo, Estado de México, Guanajuato y Tabasco.

Respecto de esas entidades, de los datos proporcionados por la JFCA al cierre de 2019, se obtuvo que tienen ingresos variados de conflictos individuales de trabajo y que se encuentran dentro de los tres niveles de ingresos y que, en cada una, aproximadamente egresa el 15% de asuntos mediante conciliación. De ahí que, en la medida en que el nuevo sistema prevé una fase de conciliación prejudicial y obligatoria en sede administrativa ante el CFCyRL, se proyectó que los ingresos para la primera etapa desde el 1 de octubre de 2020 podrían ser los siguientes.

Entidad Federativa	Estimación 2020	Estimación menos el 15% de Conciliación
Zacatecas	431	366
Durango	496	422
Chiapas	845	718
Campeche	982	835
San Luis Potosí	1,307	1,111
Tlaxcala	1,396	1,187
Hidalgo	1,477	1,255
Estado de México	1,798	1,528
Guanajuato	2,305	1,959
Tabasco	2,982	2,535

Si bien se cuenta con los datos estadísticos respecto de las demás entidades al cierre de 2019, se estima oportuno irlos actualizando conforme a los datos que en su momento se obtengan de la JFCA por el periodo comprendido de 2020 en adelante, pues será a partir de esos datos más cercanos a la realidad que se puedan generar proyecciones para la segunda y tercer fases de implementación.

II.3.2 Tiempo aproximado de resolución

Al fijar la metodología para proyectar una planilla adecuada a cada uno de los tribunales laborales federales en las entidades del país, la UIRMJL advirtió 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 o colectivo de trabajo; existían dos referentes en los datos estadísticos que actualmente tiene el Consejo de la Judicatura Federal: la duración de las audiencias en los sistemas de oralidad mercantil y penal.

Por ende, la UIRMJL llevó a cabo un primer análisis comparativo del tiempo aproximado que duran las audiencias en los juicios orales mercantiles y observó que la audiencia preliminar tiene una duración promedio de 30.36 minutos mientras que la de juicio 32.05 minutos, esto es, un total de 62.41 minutos de juicio oral por cada expediente; además, observó que esa duración era reducida porque la mayoría de los asuntos en esa materia son resueltos exclusivamente con pruebas documentales y sólo de forma excepcional exigen el desahogo de pruebas testimoniales y/o periciales.

En adición, la UIRMJL llevó a cabo un análisis comparativo del tiempo aproximado que duran las audiencias en los juicios orales penales y observó que la audiencia inicial tiene una duración promedio de 75 minutos mientras que la audiencia intermedia de 49 minutos a nivel nacional y que la audiencia de juicio 7.82 horas; asimismo, observó que la suma del promedio de la audiencia de juicio más la inicial o la intermedia arrojaba un aproximado de 531 minutos por cada expediente (62 minutos en promedio de la inicial y la intermedia, más 469 minutos de la de juicio), esto es, 8.85 horas.

Una vez realizados dichos análisis, la UIRMJL consideró las diferencias relevantes entre los distintos procedimientos a fin de evitar sesgos que distorsionaran el cálculo más aproximado al tiempo que duran los asuntos laborales dadas las especificidades de la materia; al hacerlo, identificó que en los conflictos individuales de trabajo el ofrecimiento de pruebas testimoniales en los procedimientos ordinarios era mucho mayor y que en los conflictos de seguridad social, especialmente los relacionados con riesgos de trabajo o enfermedades generales, el desahogo de pruebas periciales resultaba indispensable.

Luego, concluyó que el número de horas promedio que actualmente se maneja en el sistema de oralidad mercantil no podría constituir un referente idóneo para el nuevo sistema de justicia laboral; y que, en cambio, dado que los procedimientos penales se desahogaban de manera regular pruebas tanto testimoniales como periciales, los parámetros de duración de las audiencias en dicho sistema sí podían constituir un referente adecuado con la salvedad de que el número de audiencias en los procedimientos laborales ordinarios y especiales era menor: sólo dos, la audiencia preliminar y la de juicio.

Identificados esos referentes, la UIRMJL observó que el promedio de horas del sistema penal podía disminuirse para el nuevo sistema laboral a 4 horas con base en un esquema de racionalidad y de uso eficiente de herramientas tecnológicas; lo anterior, como un primer parámetro sujeto a revisión una vez que entre en operación el nuevo modelo de justicia laboral, pues a partir de datos específicos reales podrán hacerse los ajustes correspondientes.

Posteriormente, obtenido un tiempo promedio de audiencias y las características especiales de cada proceso, la UIRMJL tomó como parámetro un uso potencial de las salas de juicio oral a su máxima capacidad (10 horas diarias), definió el número de salas necesarias en cada entidad a partir de él, estableció el número de juezas y jueces indispensables en cada sede en función de las salas, así como identificó la cantidad del personal adicional y, por último, redujo al máximo algunas plazas administrativas al establecer un solo tribunal laboral con varias salas de juicio oral.

Además del promedio de cuatro horas de uso de salas de juicio oral para la resolución de conflictos individuales de trabajo, que fue aprobado por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal en sesión ordinaria de diecinueve de febrero de dos mil veinte, como se observa del oficio SEPLE./UIRMJL./0091/998/2020, la UIRMJL advirtió que también era indispensable fijar un promedio de horas adicionales que permitan a las y los jueces estudiar los asuntos y gestionar la parte administrativa del órgano jurisdiccional y, después de un análisis ponderado, fijó un complemento de 3 horas. Así, obtuvo lo siguiente para la primera etapa de implementación:

Estado	Ingresos	Ingresos menos conciliación	Horas	Salas	Cálculo redondeado
Zacatecas	431	366	1464	0.64	1
Durango	496	422	1688	0.73	1
Chiapas	845	718	2872	1.25	2
Campeche	982	835	3340	1.46	2
San Luis Potosí	1307	1111	4444	1.93	2

Tlaxcala	1396	1187	4748	2.06	3
Hidalgo	1477	1255	5020	2.18	3
Estado de México	1798	1528	6112	2.66	4 ³⁷
Guanajuato	2305	1959	7836	3.41	4
Tabasco	2982	2535	10140	4.41	5

La siguiente tabla muestra la necesidad de *Salas máximas* con que deberían contar los tribunales laborales de asuntos colectivos, conforme al estimado de ingresos para el período de 2020.

Sección (asuntos colectivos / huelgas)	Número de horas totales anuales de audiencia (4 por asunto)	Salas máximas requeridas tomando como base 10 horas diarias y 230 días hábiles al año	Número de Salas máximas requeridas conforme a un cálculo redondeado
Asuntos colectivos	1,664	0.723478261	1
Huelgas	19,080	8.295652174	9
TOTAL			10

Al respecto, debe precisarse que si bien del anterior cuadro se advierte el número máximo de salas necesarias para resolver los asuntos colectivos y de huelga, deben tomarse en consideración cuatro cuestiones que impactan en la definición de la plantilla y que fueron objeto de análisis y aprobación por parte del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal en sesión de 27 de mayo de 2020:

- Primero, que la estimación de número de ingresos se obtuvo con datos proporcionados por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje referente a toda la República Mexicana; sin embargo, se tiene contemplado que la implementación de la reforma sea gradual, lo que se traduce en que los tribunales laborales de asuntos colectivos con sede en la Ciudad de México, de inicio, tendrán jurisdicción únicamente en los diez Estados que forman parte de la primera etapa de implementación, los cuales son Zacatecas, Durango, Campeche, Chiapas, San Luis Potosí, Tlaxcala, Hidalgo, México, Guanajuato y Tabasco, razón por la cual se considera que el número de ingresos estimados para 2020 será menor.
- Segundo, los tribunales laborales de asuntos colectivos iniciarán con carga cero.

³⁷ Sobre el particular, debe hacerse la acotación de que, tratándose del Estado de México, si bien el número de Salas requeridas conforme a un cálculo redondeado debería ser de 3, lo cierto es que se consideró necesario contar con una Sala adicional, en atención al alto número de horas totales anuales de audiencia, que permita dividir la carga de trabajo por igual entre dos sedes: Toluca y Naucalpan.

Tercero, de conformidad con el artículo 920 de Ley Federal del Trabajo, en los procedimientos de huelga se debe anexar al emplazamiento la Constancia de Representatividad, por lo que se verá disminuido el número de audiencias, debido a que varios sindicatos no cuentan con dicho documento.

- Cuarto, se contempla que en los tribunales laborales de asuntos colectivos existan salas de conciliación en las que las partes puedan negociar y celebrar pláticas con el conciliador competente, antes de la celebración de la audiencia, en términos del numeral 921 Bis de la citada ley.

Por dichos motivos y con el fin de eficientar el presupuesto asignado, se estima conveniente que los tribunales laborales de asuntos colectivos inicien con una plantilla mínima, aprobada en dicha sesión, con miras a que en las subsecuentes etapas y de acuerdo a las necesidades del servicio se pueda incrementar. En ese sentido, el número de Salas mínimas requeridas para la primera etapa de implementación de la reforma sería el siguiente:

Sección (asuntos colectivos / huelgas)	Número de horas totales anuales de audiencia (4 por asunto)	Número de Salas máximas requeridas para afrontar las cargas de trabajo en toda la República	Número de Salas mínimas requeridas para afrontar las cargas de trabajo en los 10 Estados de la primera etapa de implementación
Asuntos colectivos	1,664	1	1
Huelgas	19,080	9	2
		TOTAL	3

El inicio de funciones de los tribunales laborales de asuntos colectivos con una plantilla mínima supone la necesidad de que, en un futuro, existan más Salas para atender una carga creciente de ingresos. Así, se propone que el diseño arquitectónico permita la instalación posterior de una o más Salas con el objeto de que el inmueble propuesto tenga una duración útil mayor y así postergar la necesidad de contar con nuevos inmuebles.

Es importante señalar que estas propuestas del número de Salas deben de entenderse como preliminares y sujetas a revisión una vez que inicien funciones los tribunales laborales, pues a partir de los datos estadísticos que generen podrán hacerse las modificaciones que se estimen convenientes.

III. Aspectos relevantes y desafíos específicos de los ejes rectores

III.1 Eje 1: Tecnologías de la información y comunicaciones

El primer eje de la implementación de la reforma laboral representa la oportunidad de incluir y conjugar armónicamente elementos tecnológicos novedosos para modernizar el sistema de impartición de justicia laboral conforme a las obligaciones nacionales internacionales adquiridas por México y, con ello, satisfacer algunas exigencias intrínsecas al contexto social, político, económico y cultural actual; de manera correlativa, ofrece el reto de desplegar un abanico de tecnologías vanguardistas que sea suficiente para garantizar un tránsito exitoso a este nuevo paradigma³⁸.

En esa medida, la postura que tome al respecto el PJF, específicamente por conducto de las áreas competentes del CJF, entre ellas la UIRMJL, no sólo evidenciará una política judicial para salvaguardar el derecho de acceso a la justicia sino que trascenderá la mera planeación organizacional y configurará una oportunidad histórica para revolucionar un sistema relegado desde el punto de vista tecnológico y posicionarlo como un crisol de las mejores prácticas judiciales siempre en beneficio de los justiciables y de las personas vinculadas con la materia.

Por ende, la debida conducción de las acciones que se realicen para cumplir con este eje deviene especialmente importante para la UIRMJL, en lo particular, y para el PJF, en lo general. Conlleva, además de la gestión de diversos problemas estructurales del sistema anterior³⁹, la visión de nuevos y mejores horizontes judiciales a la luz de un enfoque comprometido con los derechos humanos que esté abierto a cualquier innovación tecnológica que pueda facilitar su salvaguarda, una coyuntura para apuntalar los esfuerzos institucionales en dicho ámbito⁴⁰.

La UIRMJL concibe —sin duda alguna— que el empleo de las tecnologías de la información es uno de los componentes esenciales del éxito de la implementación de la reforma y, por

³⁸ MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, “Requerimientos tecnológicos y digitales para la transición de la reforma en materia de justicia laboral, una propuesta para el Poder Judicial de la Federación, “ en *Revista Mexicana de Justicias Orales*, año 2, número 1, enero – junio 2019, sección labora, México, Oris Prudens

³⁹ Entre ellos, como se especificó en la primera parte de este documento, vicios en el patrocinio y representación legal de las partes, uso excesivo e innecesario de las pruebas, falta de garantías orgánicas para generar una debida defensa, aplicación de mecanismos obsoletos, desarrollo de procedimientos lentos, oscuros y engorrosos, y la utilización de medios de comunicación atrasados.

⁴⁰ En efecto, la tecnología se ha convertido para el PJF en un instrumento de utilidad que ha permitido optimizar la actividad jurisdiccional. El CJF se ha distinguido por estar a la altura de las tendencias internacionales que exige de los tribunales el uso de sistemas de gestión inteligentes, capaces no solamente de almacenar datos para reportes estadísticos, sino de automatizar y agilizar tareas, establecer controles de calidad, prevenir errores y analizar datos que informen y faciliten la toma de decisiones en favor de la aplicación de disposiciones normativas. Esa actualización propicia a la postre un mayor acceso a la justicia y fortalece su impartición y, por consiguiente, debe convertirse en la aspiración de un cambio generacional y de perspectiva acerca de la sintonía entre la informática y el derecho.

eso, aunado al estudio y a la ejecución de las acciones indispensables para dotar de operatividad a los tribunales laborales federales, considera que la magnitud del reto le exige “esforzarse a ir más allá”⁴¹, es decir, asumir un fuerte compromiso institucional con la innovación tecnológica del sistema de impartición de justicia y traducirlo en la coordinación de actividades adicionales para optimizar esa operatividad.

Bajo esa idea, ha interpretado que uno de los elementos obligaciones impuestos por la reforma —relevante por lo que hace a la actualización de la impartición de justicia y trascendente en lo que respecta a la mejora tecnológica de la operación administrativa y jurisdiccional de los órganos del CJF— es la articulación de una plataforma digital que permita la intercomunicación entre los tribunales laborales (locales y federales), el CFCR, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), entre otros organismos.

La directriz identificada en este aspecto, de conformidad con lo establecido en la LFT, es gestionar un mecanismo automatizado que permita el intercambio de información por parte de las autoridades judiciales laborales, las autoridades de conciliación y otras autoridades de la administración pública, nada menos que coordinar múltiples acciones conjuntas entre diversas dependencias para generar un enlace de alcance nacional que sea compatible con los sistemas de todas ellas y que les permita enviar y recibir información de forma segura, comprobable e inmediata.

Asimismo, no obstante que el PJJ cuenta con un Sistema Integral de Seguimiento de Expedientes (SISE) y que éste busca satisfacer las necesidades y expectativas de información jurisdiccional, estadística, técnica y estratégica relevante, oportuna y confiable tanto de las áreas administrativas como de los órganos jurisdiccionales que forman parte del CJF, esto es, a pesar de que cuenta con un sistema óptimo para analizar y sistematizar información, otro de los elementos obligaciones impuestos por la reforma conlleva generar uno adicional que atienda las necesidades específicas de los tribunales laborales federales.

Por eso, la directriz identificada a partir de lo dispuesto en la legislación aplicable en este aspecto es configurar un nuevo sistema (SISE-LABORAL) que incorpore rubros vinculados con la regulación, asignación y rol de las audiencias orales, que posibilite y facilite el seguimiento de los asuntos y la consulta de los textos que sean elaborados para mostrar el estado procesal en que se encuentren y que incluya algunos aspectos cualitativos de las sentencias, como pueden ser, la referencia a instrumentos internacionales y jurisprudencia (nacional e internacional), las pretensiones hechas valer y los argumentos de la decisión⁴².

⁴¹ MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, “Requerimientos tecnológicos...”, *op cit.*

⁴² De igual manera, otros aspectos cualitativos que podría contener serían la referencia a la representatividad de los organismos sindicales, a las garantías de efectividad que se impusieron en las medidas decretadas, los motivos y fundamentos de la huelga, las posiciones de las partes, etcétera.

Igualmente, dicha plataforma debe servir de punto de acceso —vía la firma electrónica— al buzón electrónico, que, por su parte, debe permitir la notificación diferenciada entre quienes participen en los procesos y la gestión de exhortos; además, debe permitir la presentación de escritos y recursos, la mencionada consulta digital de las actuaciones por quienes tengan la autorización para hacerlo y la comprobación de su autenticidad, así como el registro voluntario para empresas, patronas y patrones con la finalidad de que puedan conocer los procedimientos iniciados en su contra por su personal.

Más aún, debe permitir una gestión automatizada y transparente de la función actuarial con el objeto de propiciar que las y los actuarios actúen con eficiencia y precisión, debe permitir la identificación de los elementos objetivos y materiales para evidenciar el lugar y las circunstancias en las que se llevó a cabo cada diligencia con miras a salvaguardar su validez frente a posibles impugnaciones y, especialmente, la definición de las rutas con base en la ubicación y proximidad geográfica de los domicilios de manera directa y aleatoria junto con la homogenización y automatización de las razones actuariales.

En adición, otro de los elementos obligacionales introducidos por la reforma significa elaborar y poner a disposición de las y los titulares de los tribunales laborales federales —vía el SISE LABORAL— las herramientas digitales que les permitan emitir la sentencia respectiva dentro de la misma audiencia y plasmar en un texto su decisión al momento; lo anterior, mediante el uso de las siguientes herramientas digitales:

Herramientas digitales para titulares de tribunales laborales	
Calculadora de prestaciones	A fin de obtener de forma ágil y eficiente las cuantificaciones necesarias conforme a las prestaciones reclamadas y las cantidades definidas con datos gestionados desde el inicio del juicio por una persona especializada en ello
Programa de predictibilidad	A fin de proponer posibles y probables modos de terminación de las demandas, entre ellas, la conciliación, así como de proponer las modalidades y la duración de los asuntos a partir de variables medibles de cualquier conflicto laboral ⁴³
Cuaderno de trabajo	A fin de simplificar el estudio y resolución de los conflictos individuales de trabajo en los que se reclame numerosas prestaciones, se ofrezcan varias pruebas y se haya formulado múltiples excepciones y defensas al servir como un borrador de sentencia

Por consiguiente, la UIRMJL identificó los siguientes objetivos en la articulación del eje.

⁴³ Esta herramienta resultaría relevante en la medida en que el nuevo sistema de justicia laboral contempla como principios fundamental la conciliación y, por ende, obliga a juezas y jueces a propiciar a conciliación de las partes. Ello, debido a que permitiría generarles un panorama más amplio para promover así acuerdos conciliatorios armónicos con las pretensiones hechas valer y, consecuentemente, abonaría a la despresurización de los juicios.

TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y EQUIPAMIENTO		
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	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>Órganos operativos:</p> <p>UIRMJL DGEJ DGTI</p> <p>Órganos decisorios:</p> <p>PCJF</p> <p>Comisión de Administración</p>

TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	
Objetivo específico	Actividades
Implementar un sistema electrónico que permita la conectividad y comunicación directa entre las autoridades en materia laboral	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Diseñar, desarrollar e instrumentar las adecuaciones necesarias a las aplicaciones tecnológicas que permitan la recepción y envío de documentos electrónicos y anexos de manera segura a través de la FIREL ❖ Celebrar convenios y declaratorias de interconexión con instancias participantes en la implementación del sistema de justicia laboral
Implementar una plataforma electrónica que contenga buzones para realizar notificaciones de actuaciones, acuerdos y resoluciones, así como para consultar el expediente electrónico	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Crear sistema de registro voluntario para asignación de buzón electrónico, previa obtención de FIREL ❖ Diseñar y desarrollar una plataforma para que las partes realicen la consulta del expediente, así como crear ingreso a buzones electrónicos por SISE y a través de portal de servicios en línea del PJF ❖ Desarrollar el procedimiento para la generación de constancias de consulta por las partes, constancias de notificaciones y de acuses mediante FIREL, así como desarrollar avisos y notificaciones electrónicas sobre interrupción del sistema electrónico, suspensión y reinicio de plazos ❖ Generar bases de datos nacionales relacionadas con el sistema de justicia laboral (o bien, modificar el SISE) y regular medios de notificación y planeación digital en rutas de actuarías y actuarios

<p>Registrar las audiencias por medios electrónicos que garanticen la fidelidad e integridad de la información, conservación y reproducción de su contenido y acceso</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Determinar los requerimientos tecnológicos para videogravar las audiencias, diseñar los procedimientos para generar un archivo digital por cada audiencia videograbada (desindexación) y determinar los dispositivos de almacenamiento de datos y acceso a las videograbaciones y los requerimientos para su conservación ❖ Programar la asignación de audiencias, de forma automática, por medios electrónicos e implementar parámetros para que la agenda electrónica permita conocer la duración de las audiencias, así como la duración promedio por cada tipo, así como instrumentar la videograbación de las audiencias y, en su caso, realizar las pruebas piloto necesarias
<p>Realizar las acciones necesarias para que las diligencias judiciales se desahoguen mediante videoconferencia, en los supuestos previstos en la LFT</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Determinar los requerimientos tecnológicos e infraestructura necesaria para que los tribunales laborales federales utilicen la videoconferencia para el desahogo de diligencias. ❖ Instrumentar y operar el sistema de videoconferencia, realizar pruebas piloto y adecuar al <i>AGPCJF 74/2008, que pone a disposición de los órganos jurisdiccionales el uso de la videoconferencia como un método alternativo para el desahogo de diligencias judiciales</i>, y a la demás normatividad aplicable
<p>Diseñar y desarrollar el sistema de gestión que permita la remisión electrónica de comunicaciones oficiales y garantice una efectiva organización funcional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Crear métricas de prospectivas a partir de análisis automatizado. ❖ Realizar control estadístico de cargas de trabajo mediante la determinación de variables que permitan evaluar la razonabilidad del plazo de los procedimientos laborales y, en su caso, determinar la mora judicial
<p>Diseñar el boletín electrónico y su publicación en el portal de servicios en línea del PJF</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Diseñar e instrumentar las acciones necesarias para que las notificaciones por boletín o lista se publiquen en el portal de servicios en línea del PJF ❖ Establecer en el portal de servicios en línea del PJF, la opción de consulta de las notificaciones por órgano jurisdiccional y número de juicio o expediente ❖ Diseñar y desarrollar la publicación de boletín electrónico que contenga la lista de notificaciones que no sean personales
<p>Diseñar las herramientas tecnológicas necesarias que permitan dictar sentencia de manera expedita en la audiencia de juicio</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Diseñar e implementar calculadora de prestaciones económicas, así como un cuaderno digital de trabajo e instrumentar las acciones necesarias para el diseño de un modelo de predictibilidad
<p>Diseñar las plantillas tipo de acuerdo que permitan ser un referente no obligatorio pero orientador para el trabajo diario de la secretaría instructora</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Identificar conforme a la LFT todos los posibles tipos de acuerdo que pudieran presentarse durante la instrucción, así como generar las plantillas que permitan orientar a las y los secretarios instructores en su labor diaria

En relación con este eje, el equipo técnico permanente del CJF —conformado por la Dirección General de Gestión Judicial (DGGJ), Dirección General de Tecnologías de Información (DGTI), Secretaría Ejecutiva del Pleno (SEPLE) y la Unidad de Implementación

de la Reforma en Materia de Justicia Laboral (UIRMJL) — ha trabajado en conjunto para definir un mapeo programable respecto de los procedimientos establecidos en la LFT, esto es, para dirigir la programación de tecnologías por lo que hace a los procedimientos ordinarios, especiales, colectivos y de ejecución.

Asimismo, ha diseñado y creado versiones de prueba del Buzón Electrónico y del Sistema Integral de Seguimiento de Expedientes Laboral (SISE-LABORAL) mediante la identificación preliminar del primer grupo de campos para el procedimiento ordinario y la validación de los respectivos mapeos programables y la organización de las posibles acciones que podrían tomar las y los operadores jurídicos durante el desarrollo de dicho proceso de conformidad con la normatividad aplicable (legislación y jurisprudencia) y los planteamientos de las partes.

Adicionalmente, ha gestionado reuniones —al interior— con las áreas competentes del CJF con el propósito de anticipar posibles mejoras en lo que concierne a la videograbación de audiencias y —al exterior— con los órganos competentes del Poder Judicial del Estado de Tamaulipas para examinar a fondo las causas del éxito de la plataforma de gestión actuarial instaurada en su sistema de impartición de justicia y estudiar si es viable integrarla al nuevo sistema laboral y, de ser el caso, identificar los procedimientos ideales para hacerlo con eficacia y eficiencia.

III.2 Eje 2: Creación de juzgados de distrito especializados

El segundo eje rector de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral conlleva la oportunidad de diseñar los elementos organizacionales que permitan a los tribunales laborales federales garantizar el derecho de acceso a la justicia en términos de lo establecido en la LFT; y, por ende, ofrece el reto de sustituir a las JCA y a la JFCA por órganos imparciales e independientes que —bajo los principios de oralidad, inmediatez, concentración, continuidad y economía que rigen el proceso del derecho del trabajo— superen los problemas estructurales existentes.⁴⁴

⁴⁴ En efecto, la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por centros de conciliación, y tribunales laborales en el sistema de justicia laboral requiere del diseño de elementos organizacionales para crear órganos jurisdiccionales que cumplan con las exigencias previstas en la LFT bajo el entendido de que, conforme a la nueva competencia jurisdiccional en materia laboral atribuida por las reformas constitucional y legal, el CJF debe garantizar el acceso a la tutela judicial efectiva a través de las acciones de organización y administración judicial.

Por ello, el diseño organizacional debe atender a la demanda ciudadana de acceso a la impartición de justicia y garantizar el cumplimiento de los principios del nuevo sistema de justicia laboral. Asimismo, debe cumplir con el inicio simultáneo de las sedes administrativa y judicial exigido por el régimen transitorio de la reforma legal. De ahí que resulta indispensable la coordinación interinstitucional con la STyPS y demás áreas competentes para impulsar su debido desarrollo.

En consecuencia, la materialización de este eje rector conlleva la ejecución de actividades que permitan diseñar, desarrollar e instrumentar las herramientas organizacionales y funcionales necesarias para crear órganos jurisdiccionales acordes con los requerimientos exigidos por las reformas constitucional y legal en materia de justicia laboral que garanticen el acceso a la tutela judicial efectiva.

De ahí que la UIRMJL considera que la articulación de este eje ofrece también el reto de fijar una metodología que permita, por una parte, establecer un número aproximado de ingresos y un lapso promedio de resolución que sirvan como parámetros para establecer el número de salas necesarias para atenderlos; y, por otra parte, fijar una plantilla del personal indispensable que pueda adecuarse a las especificidades de cada una de las entidades federativas en función de los objetivos específicos de cada puesto y de los ingresos estatales diferenciados.

III.2.1 Determinación del número de jueces en tribunales de asuntos individuales

Se tiene conciencia que la utilización a su máxima capacidad de las Salas implicará la necesidad de contar con dos jueces por cada Sala de juicio oral y demás personal: uno que la ocupará en el turno matutino y en el vespertino se dedicará al trabajo de escritorio; mientras que el otro funcionará a la inversa, cuya plantilla fue objeto de análisis y aprobación por parte del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal en sesión de 27 de mayo de 2020.

Es importante mencionar que el trabajo de escritorio contempla el lapso de tiempo para que cada titular prepare las audiencias preliminares y de juicio del día siguiente, lo cual supone el análisis de las acciones planteadas y las excepciones opuestas, así como la delimitación de los hechos no controvertidos, para finalmente definir la necesidad e idoneidad de las pruebas ofrecidas que serán desahogadas en juicio. Asimismo, el trabajo de escritorio comprenderá la fase de ejecución de los juicios laborales, que debe ser desahogada por los jueces, así como de todos aquellos convenios alcanzados ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que no hubieren sido cumplidos de manera voluntaria.

Por tanto, es necesario contemplar un lapso de trabajo de escritorio para los titulares, ya que si las audiencias no están perfectamente preparadas con anticipación, se corre el riesgo de que se pierda su rectoría y, con ello, surja la posibilidad de que su duración se prolongue respecto de la media estimada de 4 horas por asunto.

La siguiente tabla muestra la necesidad de jueces con que debería contar cada entidad federativa de la primera fase, conforme al estimado de ingresos para 2020:

Estado	Número proyectado de ingresos efectivos	Salas de juicio oral necesarias	Jueces requeridos, tomando como base 5 horas diarias para presidir audiencias, el resto del día para trabajo de escritorio y 230 días hábiles al año <i>(ingresos efectivos x 4 horas) / 1150 horas</i>	Número de Jueces requeridos conforme a un cálculo manual
Zacatecas	366	1	1.273043478	2

Durango	422	1	1.467826087	2
Chiapas	718	2	2.497391304	3
Campeche	835	2	2.904347826	3
San Luis Potosí	1111	2	3.864347826	4
Tlaxcala	1187	3	4.128695652	5
Hidalgo	1255	3	4.365217391	5
Estado de México	1528	4	5.314782609	6
Guanajuato	1959	4	6.813913043	7
Tabasco	2535	5	8.817391304	9
TOTAL				46

III.2.2 Determinación del número de secretarios en tribunales de asuntos individuales

El siguiente paso sería definir el número de secretarios de juzgado. Las proyecciones reflejan datos muy diferenciados entre las 10 entidades federativas de la Primera Fase. Así, se estima que el diseño no puede ser uniforme, sino que debe adaptarse a cada entidad federativa.

a. Secretarios instructores (emisión de acuerdos y supervisión del área de actuaría).

El artículo 610 de la Ley Federal del Trabajo señala que durante la tramitación de los juicios y hasta el cierre de su instrucción, el juez deberá estar presente en el desarrollo de las audiencias. Asimismo, que podrá auxiliarse de un secretario instructor para dictar los acuerdos relativos a la etapa escrita del procedimiento, hasta antes de la audiencia preliminar, quien deberá verificar y, en su caso, certificar que las notificaciones personales se practicaron debidamente. Por su parte, el numeral 857 del citado ordenamiento prevé que los secretarios instructores están facultados para decretar providencias cautelares.

Conforme a las citadas disposiciones una de las funciones de los secretarios instructores consiste en fungir como secretarios de acuerdos en lo que se refiere a la etapa escrita, así como lo relativo a las providencias cautelares; lo anterior, en el entendido de que dichas resoluciones las emiten de manera autónoma sin la participación del titular del tribunal. De igual manera, deben verificar que las notificaciones practicadas por los actuarios se hubieren realizado debidamente, lo que supone que deben ser supervisores del área de actuaría.

De este modo, por lo que respecta a los secretarios instructores con funciones de emisión de acuerdos, providencias cautelares y supervisión del área de actuaría, se considera prudente contar con un 1 secretario por cada 1 a 1000 asuntos que ingresen al órgano jurisdiccional. A dichos funcionarios se les asignaría un equipo de oficiales para auxiliarlos en la elaboración de acuerdos como se detalla más adelante.

b. Secretarios instructores (auxiliares en las audiencias).

La Ley Federal del Trabajo prevé una función adicional para los secretarios instructores, prevista en el artículo 720, consistente en auxiliar al juez durante el desahogo de las audiencias, para lo cual deberán:

- Hacer constar oralmente en el registro la fecha, hora y lugar de realización, el nombre de los servidores públicos del tribunal y demás personas que intervendrán.
- Tomar previamente protesta a las partes y los terceros que intervendrán en el desarrollo de las audiencias, apercibiéndolos de las penas que se imponen a quienes declaren con falsedad.
- Registrar las determinaciones que tomen los jueces respecto del inicio y conclusión de cada una de las etapas de la audiencia.
- Elaborar el acta al término de cada audiencia, que deberá contener:
 - El lugar, la fecha y el expediente al que corresponde.
 - El nombre de quienes intervienen y la constancia de la inasistencia de los que debieron o pudieron estar presentes, indicándose la causa de la audiencia si se conoce.
 - Una relación sucinta del desarrollo de la audiencia.
 - La firma del juez y del secretario instructor.
- Certificar el medio en donde se encuentra registrada la audiencia respectiva, identificar dicho medio con el número de expediente y tomar las medidas necesarias para evitar que pueda alterarse.

De este modo, por lo que respecta a los secretarios instructores con funciones de auxiliar en las audiencias, se considera prudente contar con un 1 secretario por cada sala de juicio oral, además de un oficial para auxiliarlo. El tiempo que estos funcionarios destinarían a la ingesta de alimentos podría ser suplido por los secretarios de estudio que se detallan a continuación.

c. Secretarios instructores (de estudio, engroses y otros).

El artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo señala que la sentencia contendrá lo siguiente:

- Lugar, fecha y tribunal que la pronuncie.
- Nombres y domicilios de las partes y sus representantes.

- Extracto de la demanda y su contestación; réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvenición y contestación a la misma, que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
- Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.
- Extracto de los alegatos.
- Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.
- Los puntos resolutiveos.

Tratándose del procedimiento ordinario, el artículo 873-J párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo prevé que la sentencia debe ser emitida en la audiencia de juicio, poniéndose a disposición de las partes el texto de la misma en ese momento. Solamente en casos excepcionales y que así se justifique por el cúmulo de hechos controvertidos o bien de las pruebas rendidas, dicho plazo puede extenderse a los 5 días siguientes a la celebración de la audiencia.

Si bien conforme al principio de inmediación el desahogo de las audiencias y la emisión de las sentencias corresponden al juez, lo cierto es que para poder estar en condiciones de emitir dicha resolución en la audiencia de juicio es necesario contar con un proyecto previo, el cual contenga la mayor cantidad de los requisitos a que se refiere el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, de forma tal que únicamente se realicen en engrose los últimos ajustes conforme a la decisión que se tome en la audiencia después del desahogo de pruebas y alegatos.

Sobre este punto es necesario destacar que la elaboración de un proyecto de resolución constituye una tarea compleja, sobre todo en aquellos casos en los que la sentencia aborda siempre aspectos de fondo, como sucede en la materia laboral en la que rige la suplencia de la queja deficiente. Por tal motivo, se estima conveniente que por cada tribunal laboral de asuntos individuales se asigne un cuerpo de secretarios instructores con funciones de estudio y engroses, los que también podrán ayudar o suplir las ausencias de otros secretarios instructores, tales como el que emite los acuerdos de trámite, o bien el que debe auxiliar en el desarrollo de las audiencias.

Para determinar el número de este tipo de secretarios que debería estar adscrito a cada tribunal, se estima conveniente tomar como promedio 5 egresos semanales, lo que implica alrededor de 230 egresos anuales, cantidad que fue objeto de análisis y aprobación por parte del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal en sesión de 27 de mayo de 2020⁴⁵. Este nivel de productividad es similar al que se exige para juicios de amparo conforme al Punto de Acuerdo 17/2020 elaborado por la Secretaría Ejecutiva de Creación de Nuevos Órganos, la cual sostuvo que: “la variable del promedio de productividad semanal por

⁴⁵ Este índice de productividad anual resulta de multiplicar 5 egresos semanales por 52 semanas al año. Si bien el número promedio de semanas hábiles se encuentra actualmente en 45, se estima que algunas semanas podrían egresarse más de 5 asuntos dependiendo de la complejidad de los mismos a efecto de llegar a los 230 egresos anuales.

secretario, como un elemento adicional para determinar la necesidad de creación de nuevos órganos, se encuentra referida a los juicios de amparo, sin perjuicio de que en su momento, al tratarse de un elemento objetivo que puede orientar la toma de decisiones, pueda ser aplicada para otros procesos jurisdiccionales federales”.

Expuestas las consideraciones anteriores, aplicando las fórmulas para la definición del número de secretarios instructores, esto es: 1 por cada 1000 asuntos para efectos de dictar los acuerdos de trámite, providencias cautelares y supervisión del área de actuaría; 1 por cada sala de juicio oral; y 1 por cada 5 egresos semanales en función del número de ingresos, para la primera fase de implementación se propone la siguiente plantilla:

Estado	Sede	Ingresos efectivos	Secretarios instructores (emisión de acuerdos y supervisión del área de actuaría)	Secretarios instructores (auxiliares en las audiencias)	Secretarios instructores (de estudio, engroses y otros)
			1 por cada 1000 ingresos	1 por cada Sala	1 por cada 230 ingresos
Zacatecas	Zacatecas	366	1	1	2
Durango	Durango	422	1	1	2
Chiapas	Tuxtla Gutiérrez	718	1	2	3
Campeche	Campeche	417 ⁴⁶	1	1	2
	Cd. del Carmen	417 ⁴⁷	1	1	2
San Luis Potosí	San Luis Potosí	1111	2	2	5
Tlaxcala	Tlaxcala	1187	2	3	5
Hidalgo	Pachuca	1255	2	3	5
Estado de México	Toluca	764 ⁴⁸	1	2	3
	Naucalpan	764 ⁴⁹	1	2	3
Guanajuato	León	979 ⁵⁰	1	2	4
	Celaya	979 ⁵¹	1	2	4

⁴⁶ Si se divide el número estimado de ingresos por toda la entidad federativa, esto es, 835/ dos sedes.

⁴⁷ Ídem.

⁴⁸ Si se divide el número estimado de ingresos por toda la entidad federativa, esto es, 1528/ dos sedes.

⁴⁹ Ídem.

⁵⁰ Si se divide el número estimado de ingresos por toda la entidad federativa, esto es, 1959/ dos sedes.

⁵¹ Ídem.

Tabasco	Villahermosa	2535	3	5	10
		Totales	18	27	50

III.2.3 Determinación del número de actuarios en tribunales de asuntos individuales

Se propone que por cada sede existan en principio tres actuarios, uno que permanezca en el órgano para atender y notificar a los litigantes, así como para preparar la elaboración de la lista, y dos que salgan a notificar, o bien, a desahogar las diligencias de cotejo de los documentos que debe conservar el patrón en el centro de trabajo, o bien otro tipo de diligencias.

El anterior esquema parte de la base de la implementación de una plataforma digital que permitirá calcular rutas diarias, tiempos estimados de trayecto y supervisión mediante GPS, lo que podrá lograr una mayor eficiencia en los trayectos de los actuarios judiciales.

Una vez que inicie funciones el sistema se procederá a analizar el número de notificaciones y diligencias que se realizan en promedio en cada sede, a efecto de determinar si el número inicial propuesto es suficiente, o bien si por las condiciones de litigio de cada entidad es necesario asignar más personal con estas funciones. La siguiente tabla refleja el número de actuarios requeridos por entidad federativa:

Estado	Sede	Actuarios
Zacatecas	Zacatecas	3
Durango	Durango	3
Chiapas	Tuxtla Gutiérrez	3
Campeche	Campeche	3
	Cd. del Carmen	3
San Luis Potosí	San Luis Potosí	3
Tlaxcala	Tlaxcala	3
Hidalgo	Pachuca	3
Estado de México	Toluca	3
	Naucalpan	3
Guanajuato	León	3

	Celaya	3
Tabasco	Villahermosa	3
	Totales	39

III.2.4 Determinación del número de oficiales en tribunales de asuntos individuales

Para el cálculo de oficiales se tomó como punto de partida el número de secretarios instructores con funciones de emisión de acuerdos y supervisión de actuaría, de modo tal que cada uno contara con el apoyo de 4 oficiales. Por su parte, los secretarios instructores con funciones de auxiliar en las audiencias tendrían el apoyo de 1 oficial. Finalmente, los secretarios instructores con funciones de estudio, engroses y otros no contarían con oficiales, dado que ellos podrían hacer directamente sus proyectos de resolución y engroses. La siguiente tabla refleja el número de oficiales requeridos por entidad federativa:

Estado	Sede	Oficiales que apoyarían al secretario instructor en la emisión de acuerdos y supervisión de actuaría	Oficiales que apoyarían al secretario instructor durante las audiencias
		4 por cada secretario	1 por cada secretario
Zacatecas	Zacatecas	4	1
Durango	Durango	4	1
Chiapas	Tuxtla Gutiérrez	4	2
Campeche	Campeche	4	1
	Cd. del Carmen	4	1
San Luis Potosí	San Luis Potosí	8	2
Tlaxcala	Tlaxcala	8	3
Hidalgo	Pachuca	8	3
Estado de México	Toluca	4	2
	Naucalpan	4	2
Guanajuato	León	4	2
	Celaya	4	2
Tabasco	Villahermosa	12	5
	Subtotal	72	27
	Total	99	

III.2.5 Determinación del número de personal administrativo en tribunales de asuntos individuales

Se propone que por cada sede, con independencia del número de jueces adscritos, y a efecto de generar ahorros mediante la reducción al mínimo de plazas administrativas, exista un oficial de partes, un oficial de servicios y mantenimiento, un analista jurídico SISE, un coordinador técnico y un secretario ejecutivo por cada titular, lo que fue objeto de análisis y aprobación por parte del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal en sesión de 27 de mayo de 2020. Asimismo, que por cada sala de juicio oral exista un técnico de videogración. La siguiente tabla refleja el número de personal administrativo requerido por entidad federativa.

Estado	Sede	Técnico de video	Secretario ejecutivo	Oficial de partes	Oficial de servicios	Analista jurídico SISE	Coordinador Técnico Administrativo
Zacatecas	Zacatecas	1	2	1	1	1	1
Durango	Durango	1	2	1	1	1	1
Chiapas	Tuxtla Gutiérrez	2	3	1	1	1	1
Campeche	Campeche	1	1	1	1	1	1
	Cd. del Carmen	1	2	1	1	1	1
San Luis Potosí	San Luis Potosí	2	4	1	1	1	1
Tlaxcala	Tlaxcala	3	5	1	1	1	1
Hidalgo	Pachuca	3	5	1	1	1	1
Estado de México	Toluca	2	3	1	1	1	1
	Naucalpan	2	3	1	1	1	1
Guanajuato	León	2	4	1	1	1	1
	Celaya	2	3	1	1	1	1
Tabasco	Villahermosa	5	9	1	1	1	1
Totales		27	46	13	13	13	13

En suma, la Unidad concluyó que las plantillas indispensables para el buen funcionamiento de los órganos jurisdiccionales especializados en materia laboral del PJJ para el conocimiento de asuntos individuales, que iniciarán funciones en la primera etapa dentro de las entidades federativas mencionadas representan las plazas y salas de audiencias especificadas a continuación.

Estado	Sede	Jueces	Secretarios Instructores (entidad de acuerdos y supervisión de audiencia)	Secretarios Instructores (audiencia en las audiencias)	Secretarios Instructores (entidad, empreses y control)	Actuantes	Oficiales que apoyan al secretario instructor en la entidad de acuerdos y supervisión de audiencia	Oficiales que apoyan al secretario instructor durante las audiencias	Secretario Ejecutivo	Técnico de Video	Oficial de pones	Oficial de servicios y mantenimiento	Analista Jurídico SISE	Coordinador Técnico Administrativo	
Zacatecas	Zacatecas	2	1	1	2	3	4	1	2	1	1	1	1	1	
Durango	Durango	2	1	1	2	3	4	1	2	1	1	1	1	1	
Oaxaca	Tlaxiaco	3	1	2	3	3	4	2	3	2	1	1	1	1	
	Guilver														
Campeche	Campeche	1	1	1	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	
	Cd. del Carmen	2	1	1	2	3	4	1	2	1	1	1	1	1	
San Luis Potosí	San Luis Potosí	4	2	2	5	3	8	2	4	2	1	1	1	1	
	Tlaxiaco	5	2	3	5	3	8	3	5	3	1	1	1	1	
Hidalgo	Pachuca	5	2	3	5	3	9	3	5	3	1	1	1	1	
	Toluca	3	1	2	3	3	4	2	3	2	1	1	1	1	
México	Nezahualcóyotl	3	1	2	3	3	4	2	3	2	1	1	1	1	
	León	4	1	2	4	3	4	2	4	2	1	1	1	1	
Guerrero	Cajay	3	1	2	4	3	4	2	3	2	1	1	1	1	
	Villahermosa	9	3	5	10	3	12	5	9	5	1	1	1	1	
	Subtotal	46	18	27	50	39	72	27	46	27	13	13	13	13	
Total		404 plazas													

Por otro lado, a partir de lo decidido acerca de la articulación progresiva de la reforma⁵² y con base en los datos estadísticos de 2001 a 2019 proporcionados por la JFCA, la UIRMJL observó que era pertinente que en la primera fase de implementación inicie en funciones un solo tribunal colectivo, que éste tenga residencia en la Ciudad de México y jurisdicción en las diez entidades que participen en dicha etapa y que esté organizado en dos secciones —similares a las de la Secretaría General de Acuerdos, Conciliación y Asuntos Colectivos de la JFCA⁵³— que conozcan de los siguientes asuntos.

Tribunal colectivo
Sección de asuntos colectivos
Procedimientos ordinarios colectivos previstos en el artículo 870 LFT
Procedimientos especiales previstos en el artículo 897 LFT, en relación con los artículos 389, 418, 424, fracción IV, 427, fracciones I, II y VI 434, fracciones I, III y V, y 439 de ese ordenamiento
Casos relacionados a violaciones a derechos fundamentales en materia colectiva que atenten contra la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva
Impugnación de procedimientos de elección de directivas sindicales, o bien, de sanciones que limiten el derecho de las y los trabajadores a votar y a ser votados
Procedimientos paraprocesales en materia colectiva establecidos en el artículo 982 LFT, esto es, aquellos que por su naturaleza o a solicitud de parte interesada requieran su intervención a pesar de que no exista en sede judicial conflicto alguno entre las personas involucradas
Sección de huelgas
Emplazamiento a huelga y huelgas estalladas

En adición, también con base en esos datos estadísticos, la UIRMJL estimó un ingreso anual de conflictos colectivos; asimismo, a partir de la premisa de que un número considerable de asuntos vinculados con huelgas concluye antes de la celebración de la audiencia de ley, elaboró dos proyecciones: por un lado, de los ingresos aproximados de huelgas que requieren audiencia para establecer el número de salas y de titulares

⁵² En relación con esta implementación progresiva, es importante mencionar que, mediante acuerdo el 6, de 5 de julio de 2019, el CCIRSJL exhortó a las entidades federativas que a esa fecha no hubieran hecho a que integraran e instalaran los grupos interinstitucionales —con la participación de la secretaría del trabajo estatal (u homóloga), la junta local, el poder judicial estatal, la secretaría de finanzas (u homóloga) y el congreso local— para la implementación de la reforma laboral con la finalidad de realizar las acciones previstas en la Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral, específicamente, la “3.1 Determinar ruta de implementación para las entidades federativas”.

⁵³ La diferencia está en que las áreas de emplazamiento a huelgas y huelgas estalladas estarían fusionadas en una sola sección, bajo la idea de que en los últimos años no han existido muchos movimientos huelguistas y de que, en principio, el estallamiento de huelga tiene como precedente inmediato todo el procedimiento de emplazamiento a huelga, por lo que sería posible y conveniente que una sola sección conociera de ambos escenarios.

necesarios por cada órgano; y, por otro, de los ingresos que se esperan de huelgas para determinar el número indispensable de secretarías y secretarios.

Ingresos anuales de tribunales colectivos		
Conflictos colectivos	Huelgas	Huelgas que requieren audiencia
416	7,341	4,770

Posteriormente, una vez aplicados tales ingresos, la UIRMJL obtuvo el promedio de horas de uso de las salas que podría implicar la resolución de los conflictos colectivos; luego, bajo el entendido de que uno de los puntos torales de la reforma laboral es la tramitación oral de los juicios y de que ello exige, en términos de lo previsto en los artículos 3 Ter, fracción VI, y 610 de la LFT, que las y los jueces estén presentes en el desarrollo de cada una de las audiencias y las presidan íntegramente so pena de que sean nulas de pleno derecho, estableció el número de salas y de personal necesario.

III.2.6 Determinación del número de jueces en tribunales de asuntos colectivos

La siguiente tabla muestra la necesidad de *jueces máximos* con que debería contar cada sección (asuntos colectivos y huelgas), conforme al número totales de audiencias:

Sección (asuntos colectivos / huelgas)	Número de horas totales anuales de audiencia (4 por asunto)	Jueces máximos requeridos, tomando como base 5 horas diarias y 230 días hábiles al año (horas totales anuales de audiencia/1150 horas)	Número de Jueces máximos requeridos conforme a un cálculo redondeado
Asuntos colectivos	1,664	1.446956522	2
Huelgas	19,080	16.59130435	17
		TOTAL	19

Ahora bien, se estima conveniente que los tribunales laborales de asuntos colectivos inicien con una plantilla mínima, con miras a que en las subsecuentes etapas y de acuerdo a las necesidades del servicio se pueda incrementar, razón por la cual se propone la siguiente *plantilla mínima*:

Sección (asuntos colectivos / huelgas)	Número de horas totales anuales de audiencia (4 por asunto)	Número de Jueces máximos requeridos para afrontar las cargas de trabajo en toda la República	Número de Jueces mínimos requeridos para afrontar las cargas de trabajo en los 10 Estados de la primera etapa de implementación
Asuntos colectivos	1,664	2	1
Huelgas	19,080	17	4
		TOTAL	5

III.2.7 Determinación del número de secretarios de tribunales de asuntos colectivos

Sección (asuntos colectivos / huelgas)	Ingresos efectivos	Secretarios instructores (de estudio, engroses y otros)	Secretarios instructores (emisión de acuerdos y supervisión del área de actuaría)	Secretarios instructores (auxiliares en las audiencias)
		Ingresos efectivos/230 egresos anuales	1 por cada 1000 ingresos	1 Srio. x cada Sala
Asuntos colectivos	416	2	1	1
Huelgas	7,341	No aplica por la naturaleza de los asuntos	8	9
		2	9	10

Con base en dicha estimación y tomando en consideración que los tribunales laborales de asuntos colectivos empezarán con carga cero, se podría iniciar con el mínimo de personal, consistente en los siguientes secretarios:

Sección	Ingresos efectivos	Secretarios instructores (de estudio, engroses y otros)	Secretarios instructores (emisión de acuerdos y supervisión del área de actuaría)	Secretarios instructores (auxiliares en las audiencias)
		Ingresos efectivos/260 egresos anuales	1 Srio. Instructor x cada 1000 ingresos al año	1 Srio. x cada Sala
Asuntos colectivos	416	2	1	1
Huelgas	7,341	No aplica por la naturaleza de los asuntos	4	2
	Subtotal	2	5	3
	Total	10		

III.2.8 Determinación del número de actuarios en tribunales de asuntos colectivos

Definido el número de secretarios por órgano, es necesario fijar el número de actuarios. Se propone que se inicie con una plantilla mínima de ocho actuarios, dos que permanezcan en el órgano para atender y notificar a los litigantes, así como para preparar la elaboración de la lista, y seis que salgan a notificar, o bien, a desahogar las diligencias respectivas.

Una vez que inicie funciones el sistema se procederá a analizar el número de notificaciones y diligencias que se realizan en promedio, a efecto de determinar si el número inicial propuesto es suficiente, o bien si por las condiciones de litigio de cada entidad es necesario asignar mayor o menor personal con estas funciones.

La siguiente tabla refleja el número de actuarios requeridos de inicio para los tribunales laborales de asuntos colectivos:

Sección	Actuarios Judiciales
Asuntos colectivos	8
Huelgas	
TOTAL	8

III.2.9 Determinación del número de oficiales en tribunales de asuntos colectivos

Para el cálculo de oficiales se tomó como punto de partida el número de secretarios instructores con funciones de emisión de acuerdos y supervisión de actuaría, de modo tal que cada uno contara con el apoyo de 4 oficiales. Por su parte, los secretarios instructores con funciones de auxiliar en las audiencias tendrían el apoyo de 1 oficial. Finalmente, los secretarios instructores con funciones de estudio, engroses y otros no contarían con oficiales, dado que ellos podrían hacer directamente sus proyectos de resolución y engroses. La siguiente tabla refleja el número de oficiales requeridos:

Sección	Oficiales que apoyarían al secretario instructor en la emisión de acuerdos y supervisión de actuaría	Oficiales que apoyarían al secretario instructor durante las audiencias
	4 por cada secretario	1 por cada secretario
Asuntos colectivos	4	1
Huelgas	16	2
Subtotal	20	3
Total	23	

III.2.10 Determinación del número de personal administrativo en tribunales de asuntos colectivos

Se propone que por cada sede, con independencia del número de jueces adscritos, y a efecto de generar ahorros mediante la reducción al mínimo de plazas administrativas, exista un oficial de servicios y mantenimiento, un analista jurídico SISE, un coordinador técnico y un secretario ejecutivo por cada titular, lo que fue objeto de análisis y aprobación por parte del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal en sesión de 27 de mayo de 2020. Asimismo, que por cada sala de juicio oral exista un técnico de videogración. Finalmente, dado que los emplazamientos a huelga se presentan de manera masiva, que existan 10 oficiales de partes⁵⁴. La siguiente tabla refleja el número de personal administrativo requerido:

Técnico de video	Secretario ejecutivo	Oficial de partes	Oficial de servicios	Analista jurídico SISE	Coordinador Técnico Administrativo
3	5	10	1	1	1
Total	21				

⁵⁴ Esto se aprobó como preliminar sujeto a revisión una vez que inicien funciones los tribunales laborales en la fecha que se apruebe con posterioridad, pues a partir de los datos estadísticos que generen podrán hacerse las modificaciones que se estimen convenientes.

Finalmente, la UIRMJL tomó en consideración la importancia de que la propuesta de plantillas, tanto para tribunales individuales como colectivos, fuera un modelo flexible al que puedan aplicarse mecanismos de revisión e indicadores de evaluación para poder validar periódicamente su potencial organizacional a fin de identificar ámbitos mejorables con base en los datos estadísticos que se generen a partir de la primera fase de implementación y, de ser el caso, reconfigurar su diseño para propiciar que cada una de las y los servidores públicos que integren los tribunales laborales federales se desempeñen con eficacia.

Por tanto, la UIRMJL identificó los siguientes objetivos en la materialización del eje.

CREACIÓN DE JUZGADOS DE DISTRITO ESPECIALIZADOS EN MATERIA LABORAL		
Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Planear e instrumentar la estructura orgánica, organizacional y funcional necesaria para garantizar el acceso a la jurisdicción laboral.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer tribunales laborales federales para cumplir con los principios de intermediación, 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 	<p>Órganos operativos:</p> <p>UIRMJL DGAJ DGRH DGIPDI DGEJ</p> <p>Órganos decisorios:</p> <p>PCJF Comisión de Creación de Nuevos Órganos Comisión de Administración</p>

CREACIÓN DE JUZGADOS DE DISTRITO ESPECIALIZADOS EN MATERIA LABORAL	
Objetivo específico	Actividades
Establecer tribunales laborales federales para cumplir con los principios de intermediación, oralidad y celeridad	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Especializar a juezas y jueces en procedimientos laborales ❖ Realizar las acciones necesarias para que la localización de los tribunales federales laborales no imposibilite el acceso a la impartición de justicia ❖ Determinar el número de tribunales federales laborales por circuito judicial, atendiendo a las proyecciones estadísticas desarrolladas en cada etapa de la implementación ❖ Concertar acciones interinstitucionales par el inicio simultáneo de los tribunales laborales federales con el CFCyRL

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Analizar los datos estadísticos de las cargas de trabajo por especialización de los tribunales laborales federales una vez que inicien operaciones para la determinación de acciones en las etapas de implementación subsecuentes.
<p>Diseñar, determinar y establecer la estructura organizacional y funcional que permita la operación eficiente y efectiva de los nuevos tribunales laborales federales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Diseñar, determinar y establecer la estructura organizacional y funcional que permita la operación eficiente y efectiva de los nuevos tribunales federales laborales ❖ Establecer en Manual específico, las funciones y responsabilidades por puesto ❖ Establecer los procesos de trabajo de los tribunales laborales federales, mediante Manual específico de procesos, atendiendo a su especialización ❖ A partir de las segunda fase, analizar la información estadística obtenida del SISE-LABORAL (ingresos, egresos, duración de audiencias y tiempo estimado de pruebas) respecto de cada uno de las entidades federativas participantes de la primera fase (Chiapas, Estado de México, Campeche, Hidalgo, San Luis Potosí, Zacatecas, Guanajuato, Durango, Tlaxcala y Tabasco) para incorporar las modificaciones pertinentes con la finalidad de evitar dificultades en el funcionamiento de los siguientes tribunales laborales y optimizar su rendimiento ❖ Dar seguimiento y atención a las dudas planteadas por los tribunales laborales en cada una de esa entidades federativas respecto del funcionamiento del sistema en general y, especialmente, sobre las tecnologías de la información y comunicaciones

III.3 Eje 3: Infraestructura y equipamiento

El tercer eje rector de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral lleva aparejada la oportunidad de diseñar la infraestructura y seleccionar el equipamiento de los tribunales laborales federales bajo principios de austeridad y eficiencia; y, por ende, ofrece el reto de idear una planta arquitectónica que permita maximizar el uso de espacios y privilegiar el uso de mobiliario versátil que facilite las adecuaciones pertinentes cuando así lo exijan las necesidades del servicio y los inmuebles disponibles con miras a salvaguardar los principios del nuevo sistema de justicia.

De modo que el diseño estructural específico para la operación de los órganos especializados en la materia debe enfocarse en la necesidad de que las audiencias se desarrollen en presencia de las juezas y los jueces, así como de que la infraestructura y los requerimientos tecnológicos deben permitir su registro; y, por tanto, requiere una instrumentalización sistematizada para posibilitar una ejecución eficiente que comprenda la estandarización de espacios y mobiliario, equipo específico de administración, informático y de comunicación.

A partir de tales implicaciones, la UIRMJL observó que para construir y, posteriormente, consolidar una organización judicial que garantice la impartición de justicia laboral se requiere contar con la infraestructura y equipamiento idóneo para garantizar el acceso a la jurisdicción; y que para ello, asimismo, se requiere evaluar la disponibilidad inmobiliaria por circuito judicial y examinar las alternativas de construcción de salas y de obtención de

equipamiento como acciones prioritarias para determinar los bienes, servicios y obra pública necesarios para la implementación⁵⁵.

En este sentido, después de la selección y autorización de las sedes para los tribunales laborales federales, es decir, de las entidades federativas en las que iniciará la implementación gradual de la reforma, el presente eje también conlleva la necesidad de identificar si el CJF tiene edificios propios disponibles en los lugares elegidos; y, en caso contrario o de que no sea posible ni conveniente su liberación, buscar inmuebles en arrendamiento que cumplan con ciertos parámetros (de seguridad, presupuesto, calidad, eficiencia, etcétera), contratar y ejecutar trabajos de obra para adaptarlos.

Por esa razón, la UIRMJL observó que, al diseñar los proyectos arquitectónicos para la creación de los tribunales laborales federales, resulta necesario contemplar la creación de salas de audiencias para garantizar, con ello, los principios de oralidad e intermediación que rigen los procedimientos laborales y que, debido a ello, también es necesario que dichos proyectos arquitectónicos sean desarrollados de acuerdo con las plantillas propuestas y permitan aprovechar el uso de mobiliario bajo directrices de austeridad y eficiencia.

Además, dado que la LFT establece que los tribunales tendrán una unidad receptora de escritos para días hábiles y una unidad receptora para procedimiento especial de huelga todos los días del año, advirtió que deviene indispensable prever espacios para oficialías de partes u oficinas de correspondencia, para las y los asesores jurídicos y sus auxiliares, así como para las áreas de auscultación médica a cargo de las unidades de peritos que apoyen en la elaboración de dictámenes dentro de dichos órganos jurisdiccionales especializados en materia de justicia laboral.

En adición, la UIRMJL observó que si bien algunos inmuebles identificados como viables para posibles esquemas de arrendamiento tienen superficies superiores a las de los inmuebles del CJF, los principios de austeridad y eficiencia imponen la necesidad de proyectar plantas arquitectónicas reducidas que posibiliten la contratación de inmuebles de menor superficie y, consecuentemente, generen un ahorro de recursos públicos que permitan optimizar su gasto, esto es, destinar los recursos a las actividades más importantes, o bien, a las que impliquen un beneficio mayor con el menor costo.

Paralelamente, observó que la reducción de espacios indefectiblemente genera a su vez una doble necesidad: por un lado, utilizar un mobiliario modular uniforme para todo el personal con excepción de las y los titulares y de quien deba atender al público; y, por otro, reconsiderar el tamaño de los espacios físicos de las oficinas en función de cada una de

⁵⁵ Ciertamente, los principios de oralidad e intermediación exigen que las y los juzgadores tengan contacto directo con las partes y sus representantes sin intermediarios, así como con la razón y objeto de las pruebas. Además, la exposición de los puntos controvertidos ante juezas y jueces, así como el desahogo de pruebas, requiere de salas diferenciadas para el desahogo de las audiencias; máxime que la LFT establece que en caso de que haya varios declarantes se deberá practicar la diligencia evitando que los que declaren primero se comuniquen con los que lo hagan después; por lo que éstos últimos permanecerán en una sala distinta a aquella en donde se desarrolle la audiencia, y serán llamados a declarar en el orden establecido.

las personas que laboren en los tribunales laborales y justificar la utilización de dicho mobiliario en términos de lo establecido en la normatividad aplicable a las instalaciones de los órganos jurisdiccionales del CJF.

Ventajas de la utilización de mobiliario modular en los tribunales laborales
La utilización de mobiliario tradicional y la adaptación de espacios cerrados o privados para las y los secretarios requieren de un mayor número de metros cuadrados, lo que implicaría buscar nuevos inmuebles a los propuestos por la Coordinación de Administración Regional o en su caso remodelarlos en perjuicio del inicio oportuno de la primera fase de la implementación de la reforma
Los proyectos arquitectónicos con base en muebles modulares permitirá un esquema flexible de organización —reducción o expansión de espacios—, pues en caso de futuro crecimiento bastaría trasladar el mobiliario disponible en otros órganos; por el contrario, si existe mobiliario modular excedente, se podrá aprovechar en las subsecuentes fases
La utilización de muebles modulares cumple con los principios de homogeneidad, funcionalidad y austeridad a que se refiere la normatividad de mobiliario debido a que se estandarizan espacios dignos para el personal con independencia del puesto, se centralizan las actividades que lo requieran (oficialía, trámite, actuaría, etcétera), se evitan gastos de remodelación y se aprovechan al máximo los espacios
La reducción de los metros asignados para las y los titulares de los tribunales laborales de 40 metros cuadrados a 28 o 29 m ² , como acontece en los Centros de Justicia Penal, permitirá optimizar los espacios disponibles y los requerimientos específicos tales como la instalación de salas orales, espacios para los equipos de videograbación, áreas de peritos, área para las y los asesores jurídicos y salas de lactancia, además de que generaría espacios para futuro crecimiento

Una vez consideradas las ventajas señaladas, la UIRMJL concluyó que la utilización óptima de espacios requiere: **i)** Mobiliarios modulares denominados operativos para: Secretarios de Juzgado con funciones de constancias, estudio, engroses y otros, Actuario Judicial, Coordinador Técnico Administrativo, Analista Jurídico (SISE), Técnico de Videograbación de Juzgado y Oficial Administrativo; y, **ii)** Mobiliarios modulares denominados mandos medios para: Secretarios de Juzgado con funciones de instructor, Peritos y Asesores Jurídicos.

Asimismo, concluyó que sería más eficiente que en el diseño de los tribunales laborales federales no se contemple el uso de botes de basura individuales, es decir, por cada persona, sino un área común a fin de reforzar las prácticas de sustentabilidad; también, que sería mejor sustituir los percheros por ganchos funcionales a fin de optimizar espacios; y, por último, que sería indispensable que tuvieran espacio para una sala de lactancia, que contuviera, al menos, según la disponibilidad de los espacios, un sillón de una plaza y una mesa lateral a fin de impulsar acciones con perspectiva de género, lo que fue objeto de análisis y aprobación por parte del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal en sesión de 27 de mayo de 2020.

Por ende, la UIRMJL identificó los siguientes objetivos en la ejecución del eje.

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	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>Órganos operativos:</p> <p>SEA DGAJ CSPJF UIRMJL IFDP</p> <p>Administraciones regionales y delegaciones administrativas</p> <p>Órganos decisorios:</p> <p>PCJF Comisión de Creación de Nuevos Órganos Comité de administración inmobiliaria Junta Directiva del IFDP</p>

INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO		
Objetivo específico	Actividades de infraestructura	Actividades de equipamiento
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.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Elaborar proyectos arquitectónicos para las instalaciones públicas conforme a la normativa aplicable en materia de seguridad, protección civil, y accesibilidad ❖ Los proyectos arquitectónicos deben contemplar: Oficinas de Correspondencia Común u Oficialías de Partes, espacio físico necesario conforme a los modelos de plantillas propuestos y para las y los asesores jurídicos del IFDP y su personal auxiliar, así como para 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Determinar el equipo de administración, informático y de comunicación requerido, tanto para la videograbación de audiencias como para el uso de la videoconferencia ara el desahogo de diligencias judiciales ❖ Determinar requerimientos para la conservación, mantenimiento preventivo y correctivo de los bienes muebles ❖ Procedimientos de contratación para recursos materiales y

	<p>la conservación y resguardo de los expedientes físicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ <u>En las entidades con inmuebles disponibles:</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Diseñar y analizar las adaptaciones, remodelaciones, adecuaciones o ampliaciones que requieran los inmuebles para la instalación de infraestructura y equipamiento: <ul style="list-style-type: none"> ○ Estimación del monto de la inversión ○ Tiempo para la ejecución de los trabajos ➤ Realizar trabajos de conservación, mantenimiento preventivo y correctivo, de los inmuebles ❖ <u>En las entidades sin inmuebles disponibles:</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Analizar y determinar, en su caso, la conclusión de órganos jurisdiccionales, para el inicio de los tribunales laborales federales ➤ Verificar disponibilidad inmobiliaria en el Sistema de Información Inmobiliaria Federal y Paraestatal ➤ Determinar la necesidad de arrendar inmuebles en los estados mencionados ➤ Ejecutar procedimientos de contratación 	<p>servicios generales necesarios para el inicio de funciones.</p>
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Disponibilidad inmobiliaria: Verificación de disponibilidad inmobiliaria en el Sistema de Información Inmobiliaria Federal y Paraestatal ❖ Analizar y determinar la conclusión órganos jurisdiccionales, para el inicio de los tribunales laborales federales ❖ En caso de que no exista disponibilidad inmobiliaria, determinar sobre la celebración de arrendamiento de inmuebles 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Realizar la proyección presupuestal del equipo de administración, informático y de comunicación requerido para el inicio de funciones de los tribunales laborales federales ❖ Ejecutar los procedimientos de contratación

	❖ Ejecución de procedimientos de contratación	
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	Se desarrollarán las actividades señaladas en el objetivo específico 2 y, adicionalmente, aquellas que resulten necesarias, derivado de los avances y resultados de las dos primeras etapas de implementación del sistema de justicia laboral	

III.4 Eje 4: Defensa adecuada

El cuarto eje rector de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral implica la oportunidad de salvaguardar la debida defensa de las y los trabajadores, esto es, de compensar cualquier desventaja que pudiera afectarlos en juicio⁵⁶; y, en tal sentido, ofrece el reto 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, es necesario que la UIRMJL considere los instrumentos internacionales aplicables en la materia para que, en colaboración con el IFDP, este último determine las funciones de las y los asesores jurídicos mediante los cambios normativos indispensables para adecuar el IFDP; y si bien el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (CCIRSJL) auxiliará en la elaboración de programas

⁵⁶ Efectivamente, el acceso a la impartición de justicia no se agota con el derecho a acudir a los tribunales para lograr un pronunciamiento con arreglo a la ley sino que también incluye el debido proceso y a la ejecución de sentencias. A su vez, de conformidad con los criterios jurisprudenciales desarrollados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), este segundo implica que todas las personas —independientemente de su condición— tienen derecho a contar con representación jurídica y a ser protegidas cuando puedan encontrarse en una situación de desventaja frente al ordenamiento jurídico.

Por su parte, en el sistema interamericano, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha reconocido que la debida defensa implica que ambas partes una razonable igualdad de posibilidades de exponer y probar sus pretensiones, para garantizar un justo equilibrio entre éstas y, por tanto, un proceso equitativo; en adición, ha considerado que este principio es relevante porque el tipo de relaciones reguladas por los derechos sociales suelen presentar y presuponer condiciones de desigualdad entre las partes de un conflicto que se traduce en desventajas en el marco de los procedimientos judiciales. Aunado a ello, ha señalado que, si bien en términos de lo establecido en el artículo 8.2 incisos d) y e) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos la defensa adecuada es una garantía prevista para las personas inculpadas, ello no implica que la defensa pública se limite al fuero penal, sino que, en el marco de la legislación de cada Estado, se debe incluir asistencia jurídica en todos los fueros. Más aún, ha establecido que la defensa pública gratuita para las personas sin recursos es un asunto de inestimable valor instrumental para la exigibilidad de los derechos sociales.

de capacitación y difusión del nuevo sistema, también resulta indispensable que aquélla junto con las demás áreas del CJF participe en dicha capacitación.

Máxime que la capacitación permanente durante las tres etapas de la implementación de la reforma de las y los asesores jurídicos de su personal auxiliar es de carácter prioritario porque la asistencia jurídica gratuita garantiza que la desigual situación económica o social de las y los trabajadores no se refleje en una desigual posibilidad de defensa en los procedimientos laborales y, con ello, implica un proceso equitativo que mantiene un justo equilibrio entre las partes, aunado a que el diseño por fases precisamente facilita la incorporación de los aprendizajes obtenidos en las etapas previas a las posteriores.

Por tanto, la UIRMJL identificó los siguientes objetivos en la ejecución del eje.

DEFENSA ADECUADA		
Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Garantizar la efectiva defensa de las y los trabajadores y/o sus beneficiarias y beneficiarios en los procedimientos laborales	<ol style="list-style-type: none"> Instrumentar las acciones necesarias en materia de recursos humanos, infraestructura y equipamiento para garantizar la representación efectiva en los procesos del derecho del trabajo Adequar la normativa del IFDP con la legislación laboral para garantizar la defensa adecuada 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 	<p>Órganos operativos:</p> <p>IFDP IJF UIRMJL SEA</p> <p>Órganos decisorios:</p> <p>PCJF Comisión de Administración Junta directiva del IFDP</p>

DEFENSA ADECUADA	
Objetivo específico	Actividades
Instrumentar las acciones necesarias en materia de recursos humanos, infraestructura y equipamiento para garantizar la representación efectiva en los procesos del derecho del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Elaborar diagnóstico cuantitativo que permita diseñar y determinar las necesidades en materia de recursos humanos que requiere el IFDP para prestar la debida representación de las y los trabajadores y/o sus beneficiarias y beneficiarios ❖ Diseñar y determinar las necesidades en materia de recursos materiales, servicios generales, y de infraestructura que requiere el IFDP para prestar la debida representación en materia laboral ❖ Diseñar el establecimiento de oficinas de atención al público

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Realizar la proyección presupuestal para la infraestructura, equipamiento y recursos humanos necesarios
Adequar la normativa del IFDP con la legislación laboral para garantizar la defensa adecuada	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Adecuación de la normativa del IFDP con la legislación laboral. Posibles modificaciones a los siguientes instrumentos normativos: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bases generales de organización y funcionamiento del IFDP. (Para establecer funciones de las y los asesores jurídicos) ➤ Protocolo de atención al usuario del IFDP ➤ Lineamientos para la selección de ingreso de las y los defensores públicos y las y los asesores jurídicos del IFDP ❖ En el diseño de las adecuaciones normativas, se evitará que el ordenamiento jurídico del IFDP genere colisiones normativas con el marco jurídico de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo ❖ Prever los procedimientos para que las y los trabajadores soliciten el auxilio del IFDP para el desahogo de la prueba pericial
Formar a los servidores públicos del IFDP y a quienes deseen pertenecer a este, dotándolos de los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para garantizar la adecuada defensa en los procedimientos en materia del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Determinar las bases para la capacitación en materia de justicia laboral ❖ Establecer los contenidos necesarios para garantizar las competencias suficientes para la efectiva representación del trabajador ❖ Selección de las y los asesores jurídicos que garantice la adecuada representación jurídica en materia laboral

III.5 Eje 5: Formación y selección de los operadores

El quinto eje rector de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral conlleva la oportunidad de incorporar al PJJ a servidoras y servidores públicos que demuestren las capacidades y la experiencia necesaria para realizar con excelencia las funciones que les corresponda; y, por ello, ofrece el reto de aplicar parámetros altos de evaluación que permitan garantizar la calidad de los nuevos tribunales laborales y refrendar el compromiso institucional del CJF de mejorar continuamente la función jurisdiccional en beneficio de la sociedad⁵⁷.

⁵⁷ La especialización de las juezas y los jueces en materia laboral es indispensable de conformidad con lo dispuesto en los artículos 94 y 97 de la CPEUM para garantizar que tengan capacidad y experiencia en dicho ámbito no sólo porque la jurisdicción laboral es la regla general en los sistemas judiciales europeos sino también porque implica grandes ventajas: la calidad y excelencia de las resoluciones judiciales disminuye la probabilidad de revocación o modificación de las resoluciones, entre otras.

Todavía más, el nuevo sistema de justicia laboral en el país genera la necesidad de afrontar diversos retos dado el sistema federal de competencias vigente en el Estado, los organismos públicos que intervienen y la fuente normativa existente en el sistema de organismos internacionales, pues requiere, por una parte, una capacitación

Sin embargo, a juicio de la UIRMJL, el eje también ofrece un reto de la mayor importancia para eliminar la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: la incorporación de la perspectiva de género como un elemento institucional transversal respecto de cada una de las actuaciones llevadas a cabo al implementar la reforma laboral con el propósito de impulsar la eliminación de la brecha de género, así como la utilización de un lenguaje incluyente y no sexista, la organización de cursos especializados en dicha perspectiva y la conformación de los tribunales laborales bajo principios paritarios.

El régimen transitorio de la reforma legal establece que las autoridades conciliadoras y los tribunales de los poderes judiciales deberán incorporar en sus programas de formación y capacitación, metodologías y contenidos para brindar atención y asesoría en materia de protección de derechos humanos a personas en situación de vulnerabilidad; y, al efecto, faculta a las autoridades del CCIRSJL para auxiliar en la elaboración de programas de capacitación y difusión del sistema de justicia laboral, dirigidos a las y los servidores, las y los defensores, las y los asesores públicos, las y los peritos y a la sociedad en general.

Por tal razón, la UIRMJL y el IJF, como parte de dicho consejo, elaboraron un “Plan Integral de Formación y Selección en Materia de Justicia Laboral” sobre la base de distintas aristas con el objetivo de lograr la difusión general de las implicaciones de los cambios normativos y, a la par, capacitar y seleccionar a los operadores jurídicos de los nuevos tribunales laborales a través de cuatro pasos: a) sensibilización, b) actualización, c) especialización y, d) selección diferenciada de operadores.

III.5.1 Sensibilización

La sensibilización tiene el objetivo de introducir al cambio del sistema de justicia laboral y de otorgar las bases conceptuales e históricas para comprender a cabalidad la relevancia de la reforma en la materia. Se materializa con la impartición de jornadas de sensibilización en las que se aborda: **(i)** la conciliación obligatoria y pre judicial; **(ii)** la resolución de conflictos de las relaciones de trabajo por tribunales de los poderes judiciales (federal y

y posterior selección de los operadores jurídicos y, por la otra, que la capacitación alcance a todas las entidades públicas y académicas involucradas en los diferentes niveles de gobierno, y ámbitos públicos.

De ahí que ante las exigencias señaladas, debe crearse un modelo pedagógico integral, universal, gradual y diferenciado, el cual contemple dos líneas de acción: 1) *línea progresiva-diferenciada*, que abarca la formación integral de los servidores públicos adscritos al PJF y de quienes desean ingresar a éste; y 2) *línea de participación coordinada*, que sienta las bases mínimas universales (de conocimiento y aplicación) para operadores jurídicos de los demás órganos de gobierno, barras de abogados, escuelas y facultades de derecho.

En consecuencia, a fin de garantizar la calidad y excelencia académica de las personas interesadas en aprovechar los programas de capacitación configurados bajo esas líneas de acción, se eligió los siguientes núcleos temáticos para el “Plan Integral de Formación y Selección en Materia de Justicia Laboral”: **(i)** conciliación previa, **(ii)** nueva justicia laboral y **(iii)** libertad y democracia sindical, los cuales serán abordados durante los ejes rectores de formación consistentes en sensibilización, actualización, especialización y selección.

local); y, **(iii)** la protección y tutela de libertades sindicales, democracia sindical y contratación colectiva⁵⁸.

Información general de las acciones de sensibilización	
Destinatarios	Público en general
Duración de las jornadas	9 horas, repartidas en 3 sesiones de 3 horas cada una
Casas de la Cultura participantes	27
Sedes del IJF	52
Estados	Toda la República Mexicana

III.5.2 Actualización

La actualización tiene el objetivo de transmitir los contenidos normativos vigentes con motivo de las reformas constitucional y legal en materia de justicia laboral, concretamente, los cambios introducidos a nivel legal, a fin de facilitar su correcta interpretación y aplicación. Se materializa con jornadas en las que se aborda: **i)** las implicaciones de la justicia social, los derechos sociales y el artículo 123 constitucional; **ii)** la función registral en sede administrativa; **iii)** la justicia laboral en sede administrativa y en sede judicial; y, **iv)** el régimen transitorio⁵⁹.

Información general de las acciones de actualización	
Destinatarios	Servidores públicos adscritos al PJF, STPS, JFCA, JLCA, Poderes Judiciales Locales, Poderes Ejecutivos Locales, autoridades locales diversas, miembros de barras de abogados, escuelas y facultades de derecho.
Duración de las jornadas	40 horas, repartidas en 12 sesiones y 4 fases
Casas de la Cultura participantes	27
Sedes del IJF	52
Estados	Toda la República Mexicana

⁵⁸ Las jornadas duraron 9 horas, repartidas en 3 sesiones de 3 horas cada una. Fueron dirigidas al personal del PJF, de los poderes judiciales locales, de la STyPS, de las JCA y de la JFCA, de la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos (CONATRI) y de la Conferencia Nacional de Gobernadores (CONAGO), así como al público general.

⁵⁹ Las jornadas se desarrollaron en 3 fases de 4 sesiones cada una, 3 días a la semana durante 4 semanas, es decir, con un programa académico de 40 horas. Fueron dirigidas con especial énfasis al personal del PJF, de la STyPS, de la JFCA y de las JCA, de los poderes judiciales locales, así como de otras autoridades.

III.5.3 Especialización

La especialización tiene el objetivo de proporcionar los conocimientos, las habilidades y destrezas necesarias para gestionar el nuevo sistema de justicia laboral a fin de acatar y aplicar la normatividad vigente. Se planea articularla en modo presencial o virtual a través de la plataforma de IJF y pretende abarcar: **i)** un apartado propedéutico; **ii)** un tronco común que consta de cuatro módulos; y, **iii)** cuatro líneas terminales optativas (función jurisdiccional, función conciliatoria, defensa adecuada y funcionamiento de los órganos jurisdiccionales)⁶⁰.

Información General del curso de Especialización sobre la Reforma en Materia de Justicia Laboral	
Destinatarios	Servidoras y servidores públicos adscritos al PJF, STYPS, JFCYA, JLCYA, Poderes Judiciales Locales, Poderes Ejecutivos Locales, autoridades federales y locales diversas, miembros de barras de abogados, escuelas y facultades de derecho, así como público en general
Modalidad	Presencial o Virtual
Duración	400 horas
Fechas tentativas de inicio del curso	Mayo 2020
No vinculación al Concurso de Oposición	El curso de especialización no es requisito para participar en los Concursos Abiertos de Oposición ⁶¹

Por su parte, la UIRMJL advirtió la urgencia de que en todos los bloques que conforman el curso de especialización sean incorporados temas relativos a la protección de derechos

⁶⁰ En efecto, dadas la propuesta del Instituto de la Judicatura Federal (IJF) y las necesidades de garantizar cierta capacidad y experiencia en los operadores jurídicos que integrarán los tribunales laborales federales, se ha diseñado un curso de especialización en materia de la reforma laboral, con un apartado especial dirigido a titulares de órganos jurisdiccionales y a personal de conciliación, defensoría pública y secretaría de instrucción, con una duración de 200 horas distribuidas como sigue: 30 horas para el propedéutico, 120 horas para el curso de tronco común y 50 horas de líneas terminales. Además, se ha propuesto que el último módulo del curso — *Líneas terminales*— esté dividido en cuatro bloques dirigidos, respectivamente, a las y los servidores públicos de los tribunales laborales que realicen esas funciones de resolución, conciliación, defensoría y tramitación en los juicios laborales; y, por consiguiente, también se ha propuesto que dicho módulo final solamente inicie una vez que haya sido seleccionado el personal de tales órganos jurisdiccionales con la finalidad de optimizar la preparación especializada de cada una de esas personas a la luz de las funciones que llevará a cabo.

⁶¹ A pesar de las propuestas iniciales en el sentido de que el curso de especialización impartido por el IJF fuera un requisito para acceder al cargo de jueza o juez de distrito; se concluyó que ello atentaría contra el principio de universalidad de los concursos abiertos; y, por consiguiente, en su lugar, se propuso que quienes acreditaran dicho curso tuvieran un mayor puntaje dentro de los factores generales, pues de esa forma no se impediría a las personas que no lo hubieran podido aprovechar la posibilidad de participar en el concurso.

humanos, tanto en lo general como en lo específico por lo que hace a personas en situación de vulnerabilidad en términos de lo establecido en el artículo décimo tercero transitorio del decreto de reforma a la LFT; y, a la par, la conveniencia de que se añada un bloque dirigido a los oficiales administrativos y/u oficiales auxiliares de constancias para incrementar la preparación de todo el personal.

III.5.4 Selección

La selección tiene la finalidad de regular el ingreso a los puestos del PJF bajo parámetros de transparencia, igualdad y exigencia con miras a garantizar que todas las personas, internas y externas a él que quieran incorporarse a los tribunales laborales tengan las mismas oportunidades para hacerlo, pero, además, con la finalidad de establecer parámetros de exigencia mínimos que permitan verificar que las personas seleccionadas tengan la capacidad y experiencia necesaria para desempeñar sus funciones a la altura de las exigencias sociales.

Por otra parte, en términos de los cambios introducidos por las reformas en materia de justicia laboral, la designación de juezas y jueces de los tribunales laborales del PJF y de las entidades federativas deberá ser realizada conforme a lo establecido en los artículos 94 y 97 de la Constitución Federal y deberá validar que tengan capacidad y experiencia en el ámbito del trabajo; asimismo, las convocatorias a concursos para la selección de personal deberán ser abiertas y deberán garantizar el derecho de participar en igualdad de oportunidades a quienes laboren actualmente en las JCA y en la JFCA.

De ahí que en la selección de las personas que integrarán los tribunales laborales federales es indispensable observar tres directrices esenciales: **1)** la existencia de concursos abiertos, es decir, de concursos dirigidos tanto a quienes forman parte del PJF como a quienes no; **2)** la aplicación del principio de paridad de género, esto es, el establecimiento de mecanismos para garantizar la integración de los órganos jurisdiccionales con igual número de hombres y mujeres; y, **3)** la participación del personal de las JCA y de la JFCA en los concursos mencionados.

Finalmente, observó que era conveniente diseñar cursos de capacitación focalizados al personal de las JCA y de la JFCA a fin de permitirles participar en igualdad de condiciones en los concursos para incorporarse a los tribunales laborales; a su vez, que era pertinente generar un esquema de capacitación continua, en específico para las y los jueces y las y los magistrados de circuito en materia laboral para abordar los retos de la reforma que eventualmente serían analizados en juicio de amparo; y, además, de ser posible, generar un esquema de contratación anticipada con cursos de inducción para el personal nuevo.

Por ende, la UIRMJL identificó los siguientes objetivos en la ejecución del eje.

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	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>Órganos operativos:</p> <p>SECJ UIRMJL IJF DGRH</p> <p>Órganos decisorios:</p> <p>PCJ Comisión de Administración Comisión de Carrera Judicial</p>

FORMACIÓN Y SELECCIÓN DE OPERADORES	
Objetivo específico	Actividades
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	<ul style="list-style-type: none"> ❖ <u>Sensibilización</u>. Celebrar coloquios, jornadas, conferencias y conversatorios para introducir a las y los operadores jurídicos en el cambio de paradigma, otorgándole las bases conceptuales e históricas acerca de la reforma laboral en el país ❖ <u>Actualización</u>. Celebrar cursos, talleres y seminarios para capacitar respecto a la normativa vigente ❖ <u>Especialización</u>. Impartición de diplomado y de estancias académicas para profundizar en el conocimiento laboral, adentrándose a tópicos centrales del nuevo sistema de justicia laboral
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	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Concurso de oposición libre para la designación de tribunales federales laborales en materia laboral <ul style="list-style-type: none"> ➢ Convocatoria, inscripción y lista de aspirantes. ➢ Etapas del concurso ➢ Evaluación y lista de vencedoras y vencedores del concurso ➢ Designación, asignación de adscripción y protesta del cargo ❖ Procesos de selección para categorías de carrera judicial, con excepción de titulares y de plazas administrativas, se llevará a cabo a través de presentación y aprobación de exámenes de aptitud, diplomado o curso correspondiente

III.6 Eje 6: Relación interinstitucional

El sexto eje rector de la implementación del sistema de justicia laboral requiere de una planeación integral conjunta entre las autoridades laborales (locales y federales) y otras

autoridades administrativas; y, debido a ello, se creó el CCIRSJL; sin embargo, además de las acciones que se adopten en dicha instancia, la reforma exige la concertación de acciones para la intercomunicación electrónica entre dichos organismos, la operación de la plataforma en materia de seguridad social, la localización del domicilio de las partes y la investigación de cuentas bancarias.

Por ende, la UIRMJL identificó los siguientes objetivos en la ejecución del eje.

RELACIÓN INTERINSTITUCIONAL		
Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Celebrar convenios de colaboración para la implementación del sistema de justicia laboral	<ol style="list-style-type: none"> 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. 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, 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 	<p>Órganos operativos:</p> <p>UIRMJL DGAJ DGTI</p> <p>Órganos decisorios:</p> <p>PCJF</p>

RELACIÓN INTERINSTITUCIONAL	
Objetivo específico	Actividades
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.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Elaborar los proyectos de convenios de colaboración: <ul style="list-style-type: none"> ➢ Objeto del convenio e inicio de la interconexión ➢ Compromisos que asumirán las partes ➢ Reconocimiento de firmas electrónicas ➢ Designación de enlaces para garantizar la cooperación técnica continua ➢ Vigencia, modificaciones e interpretación de los convenios ❖ Garantizar que los convenios de colaboración a celebrarse, cumplan con los ordenamientos jurídicos aplicables a las partes ❖ Someter a consideración del PCJF, los convenios de colaboración

<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Determinar, con la CNBV, la necesidad del establecimiento de mecanismos adicionales a los acordados para la investigación de cuentas bancarias en el convenio de colaboración celebrado por el CJF y esta Comisión ❖ Concertar acciones, en su caso, para el establecimiento de los mecanismos indispensables para el embargo y ejecución de cuentas bancarias: órdenes de aseguramiento, bloqueo de cuentas y transferencia y situación de fondos, entre otros ❖ Coordinar con la CNBV, los mecanismos necesarios para que los operadores de justicia laboral realicen los requerimientos de información de manera efectiva en el SIARA y realicen los procedimientos de embargo y ejecución de cuentas bancarias
<p>Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenios de colaboración con INEGI, SAT, SE, y demás instituciones públicas para facilitar la localización del domicilio de las partes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ INEGI. Concertar acciones necesarias para: <ul style="list-style-type: none"> ➢ El acceso a las bases de datos que integran el Sistema Nacional de Información Económica (SNIE) ➢ Establecer mecanismos para acceder al Registro Estadístico de Negocios de México (RENEM) ➢ Para garantizar que los actuarios conozcan y utilicen de manera efectiva los datos contenidos en el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE): domicilio y ubicación geográfica de las empresas y establecimientos. ❖ SAT. Coordinar acciones pertinentes para acceder a las bases de datos de los domicilios fiscales de las personas físicas con actividad empresarial y personas morales ❖ SE. Establecer mecanismos para capacitar a los actuarios a fin de que utilicen de manera efectiva las herramientas del Sistema de Información Empresarial (SIEM) ❖ Someter a consideración del Pleno, los convenios de colaboración para acceder a las bases de datos de las instituciones públicas para facilitar la localización del domicilio de las partes
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Coordinar las acciones necesarias con las instituciones de seguridad social para garantizar que los datos que contenga la plataforma electrónica permitan: <ul style="list-style-type: none"> ➢ El esclarecimiento de los hechos controvertidos en los casos en que se demanden prestaciones derivadas de riesgos de trabajo o enfermedades generales ➢ La acreditación del nexo causal entre la actividad del trabajador y el medio ambiente de trabajo señalado en la demanda, así como el origen profesional del presunto riesgo de trabajo ❖ Participar en la elaboración de proyectos de convenios de colaboración con las instituciones de seguridad social que instrumentarán la plataforma ❖ Determinar, en coordinación con las instituciones de seguridad social: <ul style="list-style-type: none"> ➢ Los mecanismos para que los tribunales en materia de justicia laboral accedan a las bases de datos de la plataforma ➢ Las acciones para el adecuado tratamiento, administración y conservación de los datos personales contenidos en la plataforma ➢ Las medidas de seguridad para proteger datos personales ➢ Mecanismos para comunicar la actualización de los datos contenidos en la plataforma <p>Someter a consideración del Pleno, los convenios de colaboración para acceder a las bases de datos de la plataforma en materia de seguridad social.</p>

III.7 Eje 7: Peritos

El séptimo eje de rector de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral implica la creación de una Unidad de Peritos perteneciente al PJF, la cual se estima podrá iniciar operaciones en 2021.

Por consiguiente, la UIRMJL identificó los siguientes objetivos en la ejecución del eje.

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. Diseñar e implementar las acciones necesarias para el 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	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 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	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 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

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 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 ❖ Elaborar un punto de acuerdo a fin de someterlo a consideración de las autoridades competentes para crear la Unidad de Peritos así como una propuesta de su estructura orgánica
--	--

III.8 Eje 8: Armonización normativa

El octavo eje rector de la implementación de la reforma es transversal porque a través de las adecuaciones normativas y la expedición de acuerdos generales y de regulación secundaria se materializarán objetivos específicos de los demás ejes rectores que integran este programa con la finalidad de armonizar la normativa del CJF con lo previsto en las reformas constitucional y legal en materia de justicia laboral, lo cual se realizará partiendo del análisis temático de las obligaciones que derivan para el PJF y que deberá ejecutar el CJF como órgano encargado de la administración judicial.

De modo que su articulación ofrece el reto de regular las bases generales para la organización y funcionamiento de los nuevos tribunales laborales, así como el número y competencia territorial de dichos juzgados; la organización y funcionamiento de la Unidad de Peritos Judiciales; los criterios para operar la interconexión con las autoridades laborales, el funcionamiento de los buzones electrónicos y la información estadística que permita la debida implementación del nuevo sistema; así como la regulación del turno de los asuntos competencia de los tribunales laborales, entre otros temas.

Por tanto, la UIRMJL identificó los siguientes objetivos en la ejecución del eje.

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	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>Órganos operativos:</p> <p>UIRMJL DGAJ SECNO</p> <p>Órganos decisorios:</p> <p>PCJF Comisión de Creación de Nuevos Órganos Junta Directiva de</p> <p style="text-align: center;">I</p>

ARMONIZACIÓN NORMATIVA	
Objetivo específico	Actividades
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	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Para instrumentar el eje rector 2: Creación de tribunales laborales federales en materia de justicia laboral: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Acuerdo marco para la organización y funcionamiento de los juzgados especializados en materia de justicia laboral. ➤ Acuerdos específicos para el inicio de funciones de los tribunales laborales que regularán: <ul style="list-style-type: none"> ○ Domicilio del juzgado de distrito; jurisdicción territorial; competencia material; guardias y horarios; sustitución de juzgador; vacaciones; sistema de turnos; y aspectos necesarios que determine el Pleno para la operación y funcionamiento del juzgado ➤ instrumentar la interconexión entre autoridades laborales, los buzones electrónicos, agenda de audiencias y libros electrónicos de control
Diseñar las modificaciones a los acuerdos generales vigentes para la implementación de la reforma laboral	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Determinación de competencia territorial y cuestiones administrativas para el funcionamiento de los nuevos tribunales laborales federales: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conforme a declaratorias del Senado, los tribunales laborales se incorporarían a los circuitos judiciales: Adiciones, al AGPCJF 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, a la jurisdicción territorial y especialización por Materia de los Tribunales de Circuito y de los tribunales laborales federales. ➤ Registro y turno de asuntos en la materia y libros de control específicos: Adiciones y reformas al AGPCJF ❖ Posibles adecuaciones al AGPCJF 74/2008 que poner a disposición de los órganos jurisdiccionales el uso de la videoconferencia como un método alternativo para el desahogo de diligencias judiciales ❖ Funcionamiento de la Unidad de Peritos Judiciales: Adiciones y reformas al AGPCJF que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo, conforme a lo previsto en la LFT y la LOPJF ❖ En el supuesto de requerirse: expedición de Acuerdo General para regular integración y funcionamiento, en régimen de movilidad y por período determinado, de uno o más tribunales laborales federales, conforme 706 Bis LFT

III.9 Eje 9: Elementos presupuestales

El noveno eje rector de la implementación de la reforma conlleva 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 los años 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; y, por ende, ofrece el reto de garantizar que el ejercicio de recursos se lleve a cabo conforme a los criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control y rendición de cuentas.

Por consiguiente, la UIRMJL identificó los siguientes objetivos en la ejecución del eje.

ELEMENTOS PRESUPUESTALES		
Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Destinar recursos financieros para la instrumentación de las actividades que integran los ejes rectores	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>Órganos operativos:</p> <p>UIRMJL IFDP IJF</p> <p>Órganos decisorios:</p> <p>Pleno Comisión de Administración</p>

ELEMENTOS PRESUPUESTALES	
Objetivo específico	Actividades
Realizar la proyección presupuestal para la obtención de los recursos necesarios para la implementación del nuevo sistema de justicia laboral	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Identificar las necesidades a corto, mediano y largo plazo para la implementación del sistema de justicia laboral y considerar: <ul style="list-style-type: none"> ➢ Justificación y descripción de los proyectos ➢ Objetivos y metas ➢ Monto estimado, programación de actividades y recursos ➢ Mecanismos de supervisión y transparencia del ejercicio del gasto.
Asignar, distribuir y ministrar los recursos presupuestales para la instrumentación de este programa	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Realizar las acciones necesarias para suministrar los recursos requeridos por las áreas administrativas para la implementación del sistema de justicia laboral ❖ Realizar las acciones y procedimientos que señale la DGPPT para la suministración de recursos presupuestales ❖ Elaborar informes bimestrales para la CACJF y para el PCJF para reportar el avance del ejercicio del presupuesto asignado para la implementación de la reforma ❖ Programar reuniones periódicas con enlaces de las unidades ejecutoras del gasto para dar seguimiento al avance del ejercicio presupuestal, así como programar reuniones de trabajo con la DGPPT y elaborar un plan de acción para el caso de subejercicio

IV. Directrices transversales desde un enfoque de derechos humanos

IV.1 Implementación con perspectiva de género

Actualmente, tanto a nivel internacional como nacional, existe una multiplicidad de grupos que combaten desde distintos enfoques la discriminación histórica y estructural de la que han sido y son víctimas las mujeres en todo el mundo; a partir de diferentes enfoques, han realizado un llamado a todos los gobiernos para que implementen acciones tendientes a eliminar la brecha de género existentes, es decir, acciones que incidan en la creación de las condiciones idóneas para alcanzar la igualdad de género.

En México, han sido adquiridos compromisos internacionales para atender dichas exigencias⁶² y han sido implementadas diversas acciones al efecto; entre ellas, por lo que hace al Poder Judicial de la Federación, como se desprende de las Líneas Generales de Trabajo 2019-2022 de la Presidencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal, ha sido establecida una directriz para erradicar con esfuerzos “enfáticos, sostenidos y enfocados” la desigualdad entre hombres y mujeres⁶³.

A fin de coadyuvar en tales esfuerzos e impulsar la igualdad de género, la UIRMJL asume el compromiso de transversalizar la perspectiva de género en cada uno de los ejes rectores de la implementación de la reforma, es decir, la responsabilidad de establecer una estrategia para lograr que las preocupaciones y experiencias de todas las personas, especialmente de las mujeres, sean debidamente tomadas en consideración en la práctica y evaluación de las acciones ejecutadas para materializarlos.

Por tanto, la UIRML incorporará la siguiente directriz transversal en la ejecución de los ejes rectores.

IMPLEMENTACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Directriz transversal	Actividades
Transversalizar la perspectiva de género en los ejes rectores de la implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Realizar un análisis de género durante la implementación de los ejes rectores para identificar el grado de desigualdad existente entre las mujeres y los hombres vinculados con la materia laboral ❖ Utilizar el lenguaje incluyente y no sexista en los documentos que expida la UIRMJL pero también en los proyectos que proponga a las diferentes áreas del CJF⁶⁴ con la finalidad de que trascienda su competencia

⁶² Entre ellos, a nivel internacional, los contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; y, a nivel regional, los contenidos en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Para”.

⁶³ Véase página 8 de las Líneas Generales de Trabajo 2019-2022 de la Presidencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal.

⁶⁴ El lenguaje incluyente y no sexista es un sistema de comunicación que puede contribuir significativamente a generar un cambio cultural a favor de la igualdad de género porque implica erradicar el uso del “masculino

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Incluir la perspectiva de género dentro del material de especialización y actualización para las y los operadores jurídicos, así como en aquellos dirigidos al público en general⁶⁵ ❖ Observar el principio de paridad de género en la conformación de los nuevos tribunales laborales federales⁶⁶
--	---

Lo anterior, a partir del convencimiento de que la incorporación de dicha perspectiva conlleva el potencial disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres, primero, desde el área competencial de la propia UIRMJL con el diseño y creación de los órganos jurisdiccionales especializados y, segundo, desde el funcionamiento de éstos; más aún, de que configura un esfuerzo enfático, sostenido y enfocado desde distintas aristas para maximizar las oportunidades intrínsecas a la implementación de una reforma nacional en pro de un grupo social en situación de vulnerabilidad.

Asimismo, sobre la certeza de que conlleva ciertas ventajas.

Ventaja directa de la implementación con perspectiva de género

Al incorporar la perspectiva de género desde la implementación de la reforma en materia de justicia laboral, se cumple con el reclamo social de igualdad entre mujeres y hombres, así como con diversos compromisos nacionales e internacionales, aunado a que se impulsa una de las directrices establecidas en las líneas generales de trabajo 2019-2022 de la Presidencia de la SCJN y del CJF

genérico” como forma de referirse a una pluralidad de personas de ambos sexos en detrimento del reconocimiento de la mujer como participante activa en las sociedades y, en contrapartida, destacar su intervención. De ahí la importancia de su observancia. Máxime que el uso de este lenguaje se encuentra contemplado en los artículos 17 y 42 de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres y su implementación ha resultado exitosa en los Poderes Judiciales de diversas entidades federativas como se concluyó en el Foro Nacional de Poderes Judiciales: Buenas prácticas en materia de igualdad de género.

⁶⁵Esto bajo el entendido de que el acceso completo a la justicia no se satisface únicamente con la creación de órganos jurisdiccionales, sino que también debe asegurarse a través de acciones que le permitan a las y los gobernados contar con un mecanismo de aprendizaje sobre sus derechos y que, a su vez, quienes imparten justicia puedan acceder a éstos para adquirir el conocimiento que su tarea requiere de conformidad con el cuarto y quinto ejes rectores del Programa de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral “Defensa Adecuada” y “Formación y Selección de los Operadores”.

Por ello, la realización de los mencionados cursos especializados es primordial en la medida en que impulsa la aplicación de la perspectiva de género antes, durante y después de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral, tanto en la parte administrativa de su organización como en la parte jurisdiccional de su ejecución. De modo que, respetuosamente, se considera que podría ser conveniente establecer al efecto esquemas de colaboración entre el Instituto de la Judicatura Federal y distintas organizaciones civiles.

⁶⁶ En 2019, a raíz de los criterios emitidos por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) relativos a la participación igualitaria de mujeres y hombres en las contiendas electorales, así como en atención a los diversos compromisos internacionales adquiridos, se reformó la Constitución Federal con la finalidad de “constitucionalizar” el principio de paridad de género, esto es, de volverlo una directriz a observar en los distintos ámbitos de gobierno para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en la conformación de los órganos públicos.

Máxime que tales directrices transversales no sólo evidencian un enfoque comprometido con la paridad de género en la configuración de los órganos jurisdiccionales laborales del PJF sino que también evidencian la interiorización por parte de la UIRMJL del principio correlativo establecido en el artículo 94 constitucional e invariablemente propician un acercamiento social que aumenta su legitimidad democrática.

Ventajas indirectas de la implementación con perspectiva de género
Al impulsar la igualdad de género en la implementación de la reforma, se fija una postura a favor del empoderamiento de las servidoras públicas del PJF que, a su vez, genera empatía con las trabajadoras que participen en los procedimientos laborales
Mediante el empoderamiento de dichas servidoras, el CJF demuestra un compromiso total con la paridad de género tanto al interior como al exterior que redundará en un empoderamiento general

IV.2 Democratización de la implementación de la reforma laboral

En las sociedades democráticas actuales, el poder judicial no rinde cuentas a la ciudadanía vía mecanismos de representatividad directa ni de elección de sus integrantes como en los otros poderes; antes bien, las y los impartidores de justicia se someten a una evaluación por parte de las y los gobernados a través de la difusión de sus determinaciones y también mediante el diálogo permanente con ellos, es decir, vía la cercanía con y la retroalimentación de quienes resienten directamente las consecuencias del trabajo jurisdiccional.

De ahí que, para maximizar dicha democratización, resulta indispensable compensar la ausencia de sufragio en relación con quienes la imparten e incrementar su legitimidad democrática por medio de la transparencia y la apertura de canales de comunicación directos de ellos hacia las y los justiciables, es decir, del establecimiento de vías para que la sociedad pueda conocer la actuación de quienes forman parte del PJF y, con base en ella, pronunciarse respecto de las políticas judiciales necesarias para mejorarla.

Por consiguiente, la UIRMJL también incorporará las siguientes directrices transversales en la ejecución de cada uno de los ejes rectores⁶⁷.

⁶⁷ Esta directriz de democratización de la justicia ha sido incorporada directamente en las Líneas Generales de Trabajo 2019-2022 de la Presidencia de la SCJN y del CJF, en cuanto se sostuvo que resultaba necesario el “*enfaticar que la vinculación y el diálogo con la sociedad civil debe incluir a todas las visiones e ideologías, sin embargo, debe darse prioridad a aquellos grupos vulnerables que están excluidos del poder político y contra los cuales existen prejuicios sociales*” (página 22).

DEMOCRATIZACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA LABORAL	
Directriz transversal	Actividades
Propiciar la evaluación por parte de la sociedad acerca de la implementación de la reforma	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Establecer medios de comunicación eficaces con la sociedad a efecto de informarle sobre la labor que realiza el CJF en relación con la implementación de la reforma y recibir retroalimentación sobre ella ❖ Poner a disposición del público general el material de sensibilización, actualización y especialización acerca de la reforma en materia de justicia laboral y establecer vías para que las personas interesadas puedan expresar su opinión al respecto
Sostener un diálogo permanente con la ciudadanía	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Desarrollar espacios permanentes de diálogo (conversatorios y portales electrónicos) con todos los sectores de la sociedad ❖ Impulsar la incursión de la UIMJL en redes sociales, medios de comunicación y plataformas tecnológicas

Lo anterior, a partir de la confianza de que la democratización de la implementación de la reforma representa un acercamiento claro y sencillo a la población con ciertas ventajas.

Ventaja directa de la democratización de la implementación de la reforma laboral

Al exponer datos relevantes y concretos acerca de la implementación de la reforma laboral, se realiza un ejercicio de transparencia que salvaguarda el derecho de acceso a la información y la libertad de expresión

Finalmente, con base en la seguridad de que dicho acercamiento también genera de manera indirecta otras ventajas que redundan necesariamente en un incremento de la legitimidad de las autoridades involucradas en la implementación de la reforma en materia de justicia laboral y de que, por ello, configura una aportación para la consolidación del buen funcionamiento del sistema democrático desde el ámbito judicial.

Ventajas indirectas de la democratización de la implementación de la reforma laboral

Al impulsar un acercamiento más accesible a la población, se refuerza también la cultura de la legalidad, de la justicia y de los derechos humanos

Al fomentar el interés público en la materialización de la nueva justicia laboral y de las ventajas que tendrá, se refrenda el compromiso institucional de cercanía con la sociedad

Al generar un espacio abierto de diálogo con la población, se establece un canal bidireccional que permite recibir retroalimentación así como identificar áreas de oportunidad y temas de mayor interés

Conclusiones

El presente plan integral contiene una breve reseña de las implicaciones, los alcances y la trascendencia de las reformas constitucional y legal en materia de justicia laboral, un panorama general de las acciones proyectadas (actualizables y modificables) para lograr su debida implementación de conformidad con 9 ejes rectores, una metodología para desdoblarse el contenido mínimo de éstos y un anuncio acerca de los aspectos clave, las oportunidades y los desafíos que representa su articulación.

A su vez, como se adelantó en la introducción, contiene un posicionamiento de quienes integran la UIRMJL acerca de la importancia de satisfacer las necesidades y exigencias sociales que motivaron las reformas: una ratificación del compromiso institucional del Poder Judicial de la Federación —enérgicamente apuntalado desde su cúspide por el Ministro Presidente Arturo Zaldívar Lelo de Larrea— a favor del acceso a una justicia pronta y expedita para todas las personas.

En adición, aunado a los cursos de acción que podría llevarse a cabo para materializar el nuevo paradigma de la justicia laboral y afianzar la nueva cultura jurisdiccional que subyace en él, el plan también evidencia la magnitud de un reto nacional cuya superación exige tanto coordinar los esfuerzos institucionales de diversas dependencias y órdenes de gobierno como configurar un escenario que los impulse a través del diálogo, la retroalimentación y la cercanía con la sociedad.

Asimismo, en la medida en que dicho escenario está delimitado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los instrumentos internacionales de los que México forma parte y la legislación secundaria, igualmente consigna directrices transversales indispensables para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos en la política judicial que comporta, entre ellas, la aplicación de la perspectiva de género y la democratización de la implementación.

Por último, con el reconocimiento de la importancia de salvaguardar los principios y valores constitucionales y convencionales desde la elaboración misma del plan, el presente documento se transforma en una guía fundamental respecto de cada una de las actividades que serán ejecutadas para instaurar y consolidar un nuevo sistema de justicia laboral, un marco de aproximación y referencia que servirá para evaluar, ajustar, corregir, modificar y actualizar tales esfuerzos en función de un fin primordial, a saber, el disfrute y ejercicio de los derechos humanos.

Alzado así el camino de la implementación, el desafío de recorrerlo exitosamente todavía es inmenso, las dificultades que lo irrumpen, bastas, pero el modo de hacerlo y el destino son claros: maximizar la efectividad de los derechos y modernizar la justicia laboral vía la creación de un sistema manifiestamente cercano a la sociedad.

Fuentes consultadas

- ❖ 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
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5522403&fecha=11/05/2018
- ❖ Acuerdo por el que se aprueba la Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral
https://reformalaboral.stps.gob.mx/Documentos/ACUERDO_02-31-05-20119.pdf
- ❖ Cuadernos de Gobernabilidad y Fiscalización. Cuaderno 17: La Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral
http://sug.unam.mx/docs/publicaciones/cuaderno_17.pdf
- ❖ Cuadernos de Apoyo. Ley de Amparo Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la CPEUM. Datos Generales de sus Reformas
http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/doclegis/Ley_amparo.pdf
- ❖ Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral (Proceso legislativo)
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/docleg/63/231_DOF_24feb17.pdf
- ❖ Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (Proceso legislativo)
http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog_leg/005_DOF_30nov12.pdf
- ❖ Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lftse/LFTSE_ref22_01may19.pdf
- ❖ 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 de
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref30_01may19.pdf
- ❖ Diagnóstico preliminar sobre el estado actual de la justicia laboral en México 2019
<https://reformalaboral.stps.gob.mx/documentos/DPEAJL.pdf>
- ❖ Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf
- ❖ Dictamen en sentido positivo a la minuta con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica de 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
https://infosen.senado.gob.mx/sqsp/gaceta/64/1/2019-04-25-1/assets/documentos/Dict_er_dictamen_senado_definitivo.pdf
- ❖ Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral
<https://reformalaboral.stps.gob.mx/Documentos/EstrategiaNacionalReformaLaboral.pdf>

- ❖ KURCYN VILLALOBOS, Patricia *et al.*, “Reformas a la Constitución en materia laboral”, en *Justicia. Memoria del IV Congreso Nacional de Derecho Constitucional*, tomo I, VALADÉS, Diego y GUTIÉRREZ RIVAS, Rodrigo (coords.), septiembre, México, UNAM-IIJ, 2001, p. 325
<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/92-justicia>
- ❖ KURCYN VILLALOBOS, Patricia *et al.*, *La Justicia Laboral: Administración e Impartición*, México, UNAM-IIJ, 2005, p. 45
<http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/10516>
- ❖ La reforma constitucional sobre derechos humanos. Una guía conceptual
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33063.pdf>
- ❖ Libro Blanco “Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral”
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/437713/Libro_DGAJ_1_.pdf
- ❖ Manual de Organización y Procesos de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo versión 2007-2012
http://www.profedet.gob.mx/profedet/archivos/pot/pdf/manual_procesos/formato_cuatro/impresion/formato_uno_para_impresion_octubre.pdf
- ❖ MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, “Requerimientos tecnológicos y digitales para la transición de la reforma en materia de justicia laboral, una propuesta para el Poder Judicial de la Federación”, en *Revista Mexicana de Justicias Orales*, año 2, número 1, enero – junio 2019, sección labora, México, Oris Prudens
<https://www.revistajusticiasorales.com.mx/requerimientos-tecnologicos-y-digitales-para-la-transicion-de-la-reforma-en-materia-de-justicia-laboral-una-propuesta-para-el-poder-judicial-de-la-federacion/>
- ❖ MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, “Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. El reto para el Poder Judicial de la Federación”, en *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, número 46, julio-diciembre 2018, México, IJF
[https://www.ijf.cjf.gob.mx/Sitio2016/include/sections/revista/46/02%20SERGIO%20JAVIER%20MOLINA%20MARTINEZ%20\(FINAL\).pdf](https://www.ijf.cjf.gob.mx/Sitio2016/include/sections/revista/46/02%20SERGIO%20JAVIER%20MOLINA%20MARTINEZ%20(FINAL).pdf)
- ❖ NARVÁEZ H., José Ramón (Coord.) “Origen y evolución de las juntas de conciliación y arbitraje” en *Cuadernos de Jurisprudencia*, número 2, mayo, México, SCJN, 2008
https://tusconsejerosuam.files.wordpress.com/2018/01/70469_1_0.pdf
- ❖ SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo, “La jurisdicción laboral: de juntas tripartitas a tribunales de trabajo”, en *Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Tomo 2: Estudios jurídicos*, ESQUIVEL, Gerardo (coord.) et al., enero, México, UNAM-IIJ, 2017
<http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/13171>
- ❖ SUÁREZ POTTS, William, “La Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931”, en *Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Tomo 3 Estudios económicos y sociales*, ESQUIVEL, Gerardo (coord.) et al., enero, México, UNAM-IIJ, 2017
<http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/13172>
- ❖ Tratados Internacionales Vigentes en México en materia de Derechos Sociales. Parte II (Derechos de trabajadores)
<http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-21-07.pdf>
- ❖ Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. El reto para el Poder Judicial de la Federación
https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/infografias/Nuevo_Modelo_Justicia_Materia_Laboral.pdf