

Circular 570-A-2018

Transcribimos una primera parte del proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Reforma Constitucional promulgada el 24 de febrero de 2017 mediante el *Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral* **[1]**

,
responde a la necesidad de modernización del sistema de justicia laboral hasta ahora vigente.

Esta reforma fue más allá de ese propósito, en tanto sentó las bases de una verdadera transformación del régimen sindical y de la negociación colectiva al introducir los principios de representatividad, transparencia y democracia en la vida de las organizaciones sindicales.

Junto con la reforma del sistema de justicia laboral, la implementación de estos principios llevará a la instauración de un nuevo modelo laboral, en el que se limitará la discrecionalidad estatal, se fortalecerá el Estado de Derecho y se devolverán los derechos colectivos a los

trabajadores, los que podrán ejercerlos libremente después de un siglo de haberse incluido en la Constitución y de décadas de haberles sido negados por sus dirigencias sindicales.

Una primera condición de un régimen democrático es la vigencia del Estado de Derecho, lo que supone que todos estén sometidos al orden jurídico y que las violaciones a la legalidad serán sancionadas oportunamente. Por ello un aspecto central del nuevo modelo laboral será hacer efectiva la independencia del sistema de justicia laboral respecto del Poder Ejecutivo, tal como lo exige la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017. El país requiere que la justicia sea impartida por los órganos del Poder Judicial, otorgando mayor certeza al trabajador en su empleo y salario y evitando los abusos en el supuesto ejercicio de los derechos, como las demandas fraudulentas, que destruyen la pequeña y mediana empresa, o que desalientan la creación de más y mejores empleos.

La reforma del artículo 123 constitucional estuvo precedida de importantes antecedentes. En noviembre de 2015, se llevó a cabo un *foro de consulta en la Ciudad de México*, en cuyas mesas de trabajo se analizó el sistema de justicia mexicano en sus diversas materias, cuyas conclusiones servirían para elaborar propuestas y recomendaciones a fin de mejorar el acceso a la justicia, al que se denominó

Diálogos por la Justicia Cotidiana

[2]

. En este foro

participaron el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM junto a representantes de la sociedad civil, de la academia, de los órganos ejecutivo, legislativo y judicial, así como de organismos autónomos y abogados litigantes.

Posterior a la reforma del artículo 123 constitucional, el 20 de septiembre de 2018 el Senado de la República (LXV Legislatura) ratificó el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, aprobado en 1949[3]. Cabe señalar que las reglas de este Convenio y el compromiso que asume el país al ratificarlo en el orden interno e internacional, son afines a los nuevos principios constitucionales.

Dicho instrumento tiene como finalidad que los países ratificantes sienten las bases para lograr la plena libertad de negociación colectiva y la eliminación de cualquier sanción a los

trabajadores por el hecho de pertenecer, no pertenecer o dejar de pertenecer a un sindicato.

Correlativamente, esa convención establece la obligación del Estado de garantizar la independencia de las asociaciones sindicales y que estén libres de injerencias, así como evitar que estén dominadas por un empleador o una organización de empleadores, en todo lo concerniente a su formación, funcionamiento y administración, al igual que prohíbe que éstos financien las organizaciones de trabajadores.

Por otra parte, el 30 de septiembre de 2018 finalizaron las negociaciones comerciales entre los tres países de América del Norte al acordarse el USMCA (United States, México and Canada Agreement)[4]. El Anexo 23 de dicho acuerdo (Capítulo Laboral del USMCA)[5] establece de manera muy precisa los lineamientos bajo los cuales deben ser reglamentados los nuevos principios constitucionales y condiciona la ratificación del tratado a la adopción previa por parte del Estado mexicano de los cambios legislativos que implica la referida reforma constitucional.

No debe pasar desapercibido que la reforma constitucional tuvo como antecedentes inmediatos los cuestionamientos internacionales hechos al modelo laboral mexicano, por las recurrentes violaciones a la libertad sindical y de negociación colectiva, tanto en el marco de la negociación del Tratado Transpacífico, como ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, como fue el caso de la queja 2264[6]. Estos cuestionamientos se recrudecieron en un primer momento en el marco de las negociaciones del Tratado Transpacífico y, más tarde durante la renegociación del TLCAN.

Las críticas a la simulación a que dio lugar en los últimos años el tripartismo tienen larga data en el país, al tratarse de un rasgo característico del modelo laboral instaurado en la Constitución de 1917, el que con el tiempo pasó del ámbito de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a otros de la administración pública tan diversos como el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos o el Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda de los Trabajadores, entre muchos otros.

Los cuestionamientos al tripartismo no se debieron al modo de integración de esas instancias, sino principalmente a la falta de representatividad de las organizaciones sindicales y liderazgos ahí presentes, así como a la ausencia de democracia y transparencia en el ejercicio de los derechos colectivos, por lo que en lugar de conducir a un auténtico diálogo social, el tripartismo desembocó en un sistema basado en prácticas de simulación, perdiéndose así un poderoso instrumento para resolver los conflictos obrero-patronales e intersindicales. En esta tesitura, al privilegiarse la inhibición o represión de estos conflictos a través del control de los sindicatos, terminaron imponiéndose en lo general soluciones unilaterales con graves costos sociales.

Si bien en la etapa del modelo de desarrollo estabilizador y de la expansión del mercado interno el tripartismo contribuyó en términos generales al mejoramiento de los ingresos y condiciones laborales de los trabajadores -lo que se reflejó en la disminución de la conflictividad laboral- es innegable que a partir de la crisis del viejo modelo económico el tripartismo sólo pudo operar como un mecanismo de control e imposición en el mundo del trabajo, en tanto la inconformidad por el carácter excluyente del modelo económico centrado en las exportaciones se expresó por otras vías. De esta forma, se obtuvo paz laboral a pesar de los bajos salarios y de haber llevado a la pobreza a millones de trabajadores, pero sus consecuencias en la inseguridad ciudadana entraron en una fase realmente crítica.

Los obstáculos para que un sindicalismo realmente representativo e independiente del Poder Ejecutivo y de los empleadores pudiera expandirse y consolidarse dieron lugar a importantes luchas, como la de la Tendencia Democrática en los años setenta y muchas más; sin embargo, no había llegado todavía la hora de consolidar el estado de derecho en el mundo del trabajo. A lo largo de las cuatro últimas décadas en las que se privilegió el control de los salarios para combatir la inflación y, después, para atraer inversiones, sobre todo en los sectores más importantes de la nueva economía, muchos trabajadores perdieron su empleo por defender sus derechos y aspirar a una auténtica representación.

La simulación y la corrupción, como componentes del viejo arreglo laboral, así como del sistema político y del modelo económico, impactaron negativamente la moral pública, la educación de los jóvenes y su inserción en empleos de calidad. Por ello la creciente precariedad y la ausencia de incentivos para colaborar en el desarrollo productivo fueron consecuencias naturales de prácticas nocivas enquistadas en el mundo del trabajo, incluyendo otros efectos negativos tales como la violencia creciente de quienes extorsionan a las empresas, muchos de los cuales hacen causa común con la delincuencia organizada que agobia al país.

La transición política a la democracia electoral llegó después de las reformas económicas orientadas al mercado, con su ola de privatizaciones y apertura comercial, lo que restringió las oportunidades para que la alternancia en la Presidencia de la República en el año dos mil, abriera los candados que sujetaban los derechos colectivos. Desde entonces, fracasaron diversos intentos por reformar la legislación laboral para transitar hacia un nuevo orden institucional afín con la democracia política y promover un modelo de desarrollo incluyente.

Sin embargo, estamos hoy ante la puerta de una real transformación en el mundo del trabajo, junto con la que deberá experimentar el régimen político y el modelo económico. Acorde con los tres marcos normativos antes anunciados -la reforma constitucional de febrero de 2017, el Convenio 98 de la OIT y el Anexo 23 del USMCA- así como de otros instrumentos normativos como la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la iniciativa que aquí se pone a consideración, orienta la reglamentación de los principios constitucionales en la Ley Federal del Trabajo a garantizar el acceso a una justicia independiente e imparcial, así como al libre y pleno ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores.

Estos puntos de inflexión son decisivos para diseñar un nuevo modelo laboral que posibilite que el mercado de trabajo vuelva a ser un factor de inclusión social en lugar de un generador de pobreza y desigualdad. Dos preocupaciones resultan centrales: el respeto al Estado de Derecho y la vigencia del principio de representatividad sindical como condición necesaria para un diálogo social que encamine al país hacia una verdadera transformación productiva y asegure el acceso al trabajo digno a los ciudadanos. Implica, entre otros, la revitalización de los sindicatos y la contratación colectiva como instrumentos de construcción de consensos entre trabajo y capital, en aras de mejorar los salarios, y las condiciones laborales, dejando atrás la unilateralidad.

Todos ganarán con esta transformación, ya que son los trabajadores, preocupados por la defensa de sus empleos y el acceso al bienestar a través de éstos, y no los representantes interesados en mantener sus estructuras de poder y privilegios, quienes pueden hacer posible la transición hacia una nueva estrategia competitiva sustentada en el incremento de la productividad, pero a la vez compatible con una auténtica representación sindical, la distribución del ingreso y los compromisos internacionales recientemente asumidos.

Un país de más de 120 millones de habitantes no puede dejar fuera del consumo en el sector formal de la economía a la gran mayoría de su población, con el propósito de seguir compitiendo en base al mantenimiento de bajos salarios. El viejo arreglo socio-laboral, que generó la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores gracias a la complicidad de la mayoría de sus líderes, aunado a las restrictivas políticas gubernamentales y empresariales de

las últimas décadas, derivó en la creciente expansión y reproducción de la informalidad. Ponerle fin y reducir el riesgo de transitar hacia un nuevo acuerdo, con la convicción de que no hay marcha atrás ni margen para el retroceso, es un imperativo que debe asumirse por el bien de todos.

Para lograr los objetivos enunciados, esta iniciativa recoge diversas propuestas que hizo *el Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral*

[7]

, espacio plural integrado por académicos, sindicalistas, autoridades laborales, abogados laboristas independientes, litigantes, organizaciones sindicales y especialistas en materia de trabajo de la

Fundación Friedrich Ebert, la Universidad Nacional Autónoma de México

y la

Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México

; así mismo se integraron propuestas y observaciones del equipo jurídico de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), al igual que las que se vertieron en la

Mesa de Trabajo Sobre la Reforma Laboral de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México

, conducida por su Presidenta Titular y un grupo plural compuesto por especialistas en derecho del trabajo y seguridad social

Es de mencionar además a las organizaciones, centrales sindicales, cámaras empresariales, abogados de empresa, colectivos de la sociedad civil vinculados al tema, y el equipo de transición que estará a cargo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social del nuevo gobierno. Todos ellos participaron de manera voluntaria con su tiempo, experiencia y conocimientos a fin de elaborar el proyecto de ley que aquí se presenta.

A continuación se destacan algunos de los aspectos más relevantes de la presente iniciativa:

1. Democracia sindical y libertad de negociación colectiva

A. Se establece la denominación del *Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral* y se detallan funciones del organismo descentralizado autónomo creado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para el registro de sindicatos y contratos colectivos de trabajo, a nivel federal y local. Tendrá plena autonomía de decisión y de gestión y se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

B. Dicho Centro tendrá como titular un Director (a) General, que será designado por la Cámara de Senadores de entre una terna propuesta por el Presidente de la República; su Junta de Gobierno estará integrada por la o el titular de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, y los o las de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Presidente del INEGI, el del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, así como del Instituto Nacional Electoral.

C. Este organismo debe hacer realidad los nuevos principios constitucionales, así como los compromisos contraídos con la comunidad internacional en los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. El nuevo organismo tiene también, como su nombre lo indica y lo señala la Constitución, facultades para conciliar los conflictos obrero-patronales. En el ámbito de las entidades federativas, esta función quedará a cargo de los *Centros de Conciliación* que deberán establecerse en cada una de ellas

D. Se precisa el procedimiento de registro de los sindicatos, precisando sus requisitos, acortando los plazos para su trámite y estableciendo la obligación de la autoridad registral de hacer los requerimientos conducentes en caso de omisión por parte de los solicitantes. También se amplían los aspectos que deben contener los estatutos sindicales, entre ellos los que se refieren al procedimiento para la elección de las directivas sindicales, el plazo de las convocatorias, lugares de votación e integración de un padrón confiable de los miembros del sindicato. También se establece como requisito la integración de las directivas tomando en cuenta la representación proporcional en razón de género. Otra disposición de trascendencia es que el período de duración de las directivas no puede ser indefinido.

El propósito de dichos cambios y adiciones es dar cumplimiento eficaz al derecho a la Democracia Representativa previsto tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos, como en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y ahora en la propia Constitución Federal, al establecerse que la designación de los representantes obreros deberá

realizarse a través de elecciones auténticas, por ser éste el procedimiento que garantiza la libertad y eficacia del voto, así como el respeto integral de los Derechos Humanos vinculados con la democracia.

E. Cancela las ataduras a las que se ha sometido a los sindicatos, desde su procedimiento de constitución hasta el reconocimiento de sus directivas, y define las garantías y libertades esenciales vigentes hoy en otros países desarrollados del mundo: autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a las libertades sindicales y sus garantías; entre ellas, el derecho de los trabajadores a organizarse libremente y conforme a los intereses de sus integrantes, dejando claro que el radio de acción -como ha sido reconocido por la propia OIT- es parte de la libertad sindical. De la misma forma, se precisa el carácter enunciativo de la tipología sindical, garantizándose el derecho de los trabajadores a decidir libremente la forma de asociarse y organizarse para defender sus intereses, tomando en cuenta las transformaciones del entorno productivo.

1. Establece mecanismos para lograr que la rendición de cuentas por parte de las directivas sindicales sea real, incluyendo sanciones en caso de incumplimiento, con el fin de desestimular la apropiación indebida del patrimonio de las organizaciones gremiales, así como para asegurar la transparencia en el manejo de las cuotas y las finanzas sindicales mediante la publicación en los sitios de internet de la autoridad registral de todos los documentos contenidos en el expediente de registro.

G. A partir de la centralidad que debe ocupar la negociación colectiva como forma de determinación de los salarios y condiciones laborales, se establecen nuevas reglas para garantizar que, desde su celebración inicial, aquellas respondan a la voluntad de los trabajadores. La obtención de la Constancia de Representatividad mediante consulta previa a través del voto personal, libre y secreto de los trabajadores, como condición para acceder a la firma del contrato colectivo, es el mecanismo que la iniciativa propone para acabar con los vicios y simulación que hoy los afectan. Esta legitimación de la contratación colectiva se exige no solamente para los nuevos Contratos Colectivos sino para aquellos que se encuentran depositados ante las Juntas laborales y que en su gran mayoría no reportan movimiento alguno[8], imponiéndose una regla democrática novedosa al exigirse que éstos sean revisados dentro de los próximos cuatro años, mediante el voto mayoritario de los trabajadores

[9]

H. En este tenor, la reforma a la Ley Federal del Trabajo que se propone establece que la obtención de la Constancia de Representatividad requiere del voto de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores asistentes a la votación. Así mismo, supone que en caso de que concurren dos o más sindicatos al procedimiento de consulta, la constancia se decidirá por aquél que obtenga el voto de la mayoría, estableciéndose que ésta debe acompañarse al emplazamiento a huelga que se promueva para obtener la firma de un contrato colectivo.

1. No es un hecho desconocido que en las últimas décadas ha sido una práctica común que sean los patrones y no los trabajadores quienes deciden cuál es el sindicato titular del contrato colectivo que debe regir en su centro de trabajo, por lo que al ser la titularidad de los contratos un derecho colectivo fundamental, en la presente iniciativa se precisan las reglas que garantizan su eficacia, privilegiando un procedimiento sumario y ágil, para que en un breve plazo se decida cuál es la representación legítima de los trabajadores.

2. Perspectiva de género y derechos fundamentales

1. En el ámbito de las definiciones fundamentales de la Ley Federal del Trabajo, se prescribe que es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia (Art. 3°);

1. Se dispone que quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, las trabajadoras víctimas de discriminación por embarazo, así como cuando se trate de víctimas de Trata laboral (685 Ter);

1. Se previene expresamente que en los estatutos de los sindicatos, deberá establecerse que la integración de las directivas sindicales se conformará proporcionalmente por razón de género (artículo 371 fracción IX Bis);

1. Se establece que en los procedimientos de elección de las directivas sindicales se actuará conforme a reglas democráticas y se promoverá la igualdad de género (artículo 358);

1. Se dispone como medida precautoria, que a petición fundada de la trabajadora embarazada, el Juez deberá requerir al patrón se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social en la que ésta haya sido afiliada, en caso de haber sido despedida (artículo 857 fracción III);

1. Se incorpora la obligación de los patrones de Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso sexual. Artículo (132 Fracción XXX); y

1. Se prevé la tutela de derechos cuando se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, por identidad de género, o Trata laboral, así como en los casos de trabajo infantil, tomando en cuenta lo establecido en el Protocolo de Palermo[10], en cuyos casos el tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien decretará las medidas de aseguramiento para las personas que así lo ameriten (857 fracción IV);

3. Nueva justicia laboral

La justicia laboral será impartida por órganos del Poder Judicial tanto en el ámbito federal como en el local, que concentrarán su atención en las tareas jurisdiccionales.

La instancia de conciliación será un requisito prejudicial que estará a cargo de centros de conciliación especializados e imparciales; esta conciliación se llevará a cabo mediante un procedimiento sencillo, de fácil acceso que privilegia la amigable composición y resulta favorable para quienes acudan a solicitar dicha instancia.

En la etapa Jurisdiccional se plantea un procedimiento predominantemente oral, con una fase escrita, que por su naturaleza brindará a las partes economía, seguridad, transparencia y agilidad procesal.

3.1. La conciliación como solución eficaz a los conflictos laborales

La presente iniciativa materializa el mandato constitucional de establecer una instancia prejudicial obligatoria de conciliación, con lo cual se pretende ofrecer una auténtica posibilidad de solución de los conflictos laborales y disminuir los plazos de resolución de los mismos, a partir del diseño de un procedimiento de conciliación que se llevará ante funcionarios conciliadores especialistas en solución de conflictos y mediación, el cual no podrá exceder de 45 días naturales, permitiendo que lleguen a tribunales sólo aquellos casos en los que

realmente sea imposible un arreglo conciliatorio.

Se pretende que los funcionarios de los Centros de Conciliación, al pertenecer éstos a un organismo público descentralizado con autonomía operativa y de gestión, cuenten con la independencia, profesionalismo e imparcialidad necesaria, para garantizar que su actuación brinde mayor confianza y certeza a las partes en conflicto, en aras de lograr que se alcance un convenio satisfactorio y evitar que su caso llegue a la instancia judicial.

Bajo este diseño institucional, el funcionario conciliador tendrá un papel fundamental en este nuevo proceso, al llevar la responsabilidad de garantizar que no se vulneren los derechos del trabajador y evitar que éste quede en estado de indefensión frente al patrón o sus representantes.

3.2 . Los nuevos Juicios laborales: hacia la tutela judicial efectiva

A.En la estructura normativa de los nuevos juicios laborales se establecen los principios de oralidad, intermediación, continuidad, concentración y publicidad; dada la naturaleza del procedimiento que se plantea, se consideró necesario dotar al juez de mecanismos de control y rectoría que le permitirán llevar una mejor conducción del juicio.

B.No pasa desapercibido que en un procedimiento judicial o un procedimiento seguido en forma de juicio, deben garantizarse los derechos de las partes, y particularmente porque el derecho del trabajo se rige por el principio de equidad y debido proceso. Sin embargo, las previsiones legales de carácter técnico sobre las cuestiones de forma y las formalidades del

procedimiento no deben constituirse en obstáculos para el juzgador, quien debe desentrañar la verdad de los hechos ante él planteados y pronunciarse en consecuencia.

Más allá de eso, dado el carácter tutelar y eminentemente social del derecho del trabajo, se reitera que el impartidor de justicia laboral debe hacerlo a verdad sabida y buena fe guardada, sin tener que ajustarse en forma estricta a formalismos.

C. Con la introducción del nuevo procedimiento ordinario laboral se abandona el paradigma del tripartismo como forma de integración y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje con el fin de mantener los propósitos de celeridad que exige un procedimiento de naturaleza preponderantemente oral.

D. Como ya se expuso, la agilización de los procedimientos es un propósito básico de la presente reforma, por lo cual se establece la obligación de los tribunales y centros de conciliación de asignar un buzón electrónico para recibir notificaciones ordinarias durante el procedimiento, cuidando el pleno respeto a la garantía de audiencia, ya que es de suma importancia que los juicios no se prorroguen indefinidamente por la grave demora en las notificaciones, como sucede en la actualidad, para ello se propone un sistema de notificaciones en el que se privilegia el uso de las Tecnologías de la Información, lo cual debe redundar en procedimientos mucho más expeditos y posibilita que las partes puedan conocer de manera inmediata de los acuerdos y resoluciones que se dicten, privilegiando así el principio constitucional de Tutela Judicial efectiva.

E.De igual forma, para lograr la agilidad del desahogo de las audiencias y acorde con la oralidad que deberá imperar en ellas en virtud de la presente reforma, se establece que los tribunales deberán contar con las aplicaciones tecnológicas actuales para su registro, así como la utilización de medios electrónicos para la comunicación entre autoridades, facilitando y abreviando la tramitación de los exhortos y otras diligencias que en la actualidad retrasan sobremanera los juicios.

Lo anterior se incorpora tomando como base el Acuerdo General 74/2008 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece la videoconferencia como un método alternativo para el desahogo de diligencias judiciales, y pone a disposición de los titulares de los órganos jurisdiccionales del país que lo requieran la red privada virtual (VPN) con la que actualmente cuenta el Poder Judicial Federal, a efecto de que puedan utilizarla para el desahogo de diligencias judiciales por medio de *videoconferencia*.

1. Además se establece que deberá privilegiarse el uso de la videoconferencia en todas aquellas diligencias en que sea posible hacerlo, sin ninguna limitación sobre la materia o la naturaleza de las diligencias a desahogar, siempre que el titular determine que existen las condiciones para su utilización.

G.En caso de oscuridad o deficiencia de la demanda, el Tribunal Laboral lo hará del conocimiento de la parte actora para que sean subsanados estos defectos y si no lo hace o si advierte que de los hechos expuestos por el trabajador en la demanda no se reclaman las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de ellos, la subsanará incorporando aquellas que se ajusten a la causa de la petición, atendiendo al material probatorio que se acompañe a la demanda.

H. Una de las modificaciones más trascendentales al procedimiento ordinario laboral se refiere al ofrecimiento, preparación y desahogo de pruebas, dado que se establece que las pruebas deben ofrecerse y acompañarse desde el escrito de demanda y el de contestación a ésta.

1. En lo que hace a la prueba pericial, se superan las innumerables dificultades que han existido para su desahogo, al señalar que el Tribunal deberá designar un perito o peritos oficiales, evitando con ello que las partes tengan que presentarlo y hacerse cargo de que éste rinda su dictamen o bien que cuando el trabajador no pueda sufragar su pago, el Tribunal tenga que designárselo a cargo del erario. No obstante, se deja a salvo el derecho de las partes para asesorarse del especialista que estimen pertinente al momento de rendirse la prueba pericial, y la posibilidad de interrogar al perito o peritos oficiales respecto de su dictamen. Para tal efecto se establece que los Tribunales Laborales deberán contar con un cuerpo de peritos que atienda en forma imparcial, expedita y profesionalmente los dictámenes que el juez les solicite para dirimir los puntos sujetos a debate.

En este mismo sentido, se establece que por causa justificada, los peritos que por su alta especialidad se encuentren fuera del lugar de residencia del Tribunal, puedan desahogar su dictamen utilizando los medios electrónicos disponibles para no retrasar el procedimiento.

1. Así mismo, se modifican las reglas de la prueba confesional, ya que tanto el Juez como las partes pueden interrogar libremente a quienes comparezcan al juicio, mediante preguntas abiertas, acotadas a la litis, que lo conduzcan a la verdad, dado que es incuestionable que el uso del pliego de posiciones es insuficiente e ineficaz como medio para desentrañar la verdad de los hechos- Esto adquiere sentido al contemplarse que el desahogo de dicha prueba será ante la presencia del Juez, quien mediante el contacto visual y la inmediatez que tendrá con el absolvente o declarante, podrá tener mayores elementos de convicción por encima de formalismos procedimentales.

Con ello se adoptan los criterios que siguen actualmente los Tribunales Federales en lo que hace al desahogo de esta prueba, al posibilitar un conocimiento más directo y cercano sobre la verdad de los hechos objeto del debate y se dejan atrás los vicios existentes al limitar el desahogo de la confesional solamente a la articulación de posiciones, en la que el absolvente se limita a responder de manera negativa, dificultando con ello el conocimiento de lo que realmente ocurrió entre las partes.

Es por ello que la iniciativa permite que se pueda interrogar libremente a quien comparezca a absolver posiciones, circunscribiéndolo a que se refieran a hechos propios del absolvente y sean objeto del debate, siendo el Juez quien decidirá sobre la procedencia de las preguntas que se formulen oralmente, sin menoscabo del derecho de que las partes puedan objetarlas. No debe pasar desapercibido que actualmente el Poder Judicial de la Federación ya ha sostenido criterios jurisprudenciales que han dejado en claro que además de articular posiciones al absolvente de una prueba confesional, es jurídicamente procedente que el oferente de la prueba confesional pueda realizar preguntas abiertas[11].

K.En concordancia con lo anterior, también se modifican las reglas de la prueba testimonial, al abrir la posibilidad de que el interrogatorio y contrainterrogatorio se desarrollen sin sujetarse a formalismos, los que han venido desnaturalizando y desvirtuando dicha prueba, por lo que la presente iniciativa fija reglas precisas que establecen la forma y razones por las que puede ser objetada una pregunta, privilegiando con ello el principio de concentración y la utilidad de dicha prueba como elemento para que el Juez acceda a la verdad de los hechos.

1. Dado que los criterios de jurisprudencia emitidos por los órganos judiciales federales van en el sentido de que la reconvencción constituye también una demanda, e implican el ejercicio de acciones en contra del demandado reconvenido, se estimó conveniente regular el procedimiento para el caso de que la parte demandada reconvenga al o los accionantes.

3.3. Particularidades del nuevo procedimiento ordinario individual

En la estructura del procedimiento ordinario laboral, se establece la figura de la audiencia preliminar, que tiene como propósito fundamental depurar el procedimiento. En dicha audiencia el Tribunal deberá pronunciarse sobre la admisión de pruebas, proveer lo relativo a su preparación y resolver las excepciones dilatorias y hecho lo anterior se señale fecha y hora para desahogar la audiencia de juicio, en la que deberán rendirse las pruebas admitidas.

Por otra parte, los incidentes que no tengan tramitación especial podrán promoverse oralmente en las audiencias, sin que haya de suspenderse el juicio; sin embargo, se preserva el trámite establecido en la ley vigente para dar cauce al incidente de nulidad de actuaciones y notificaciones, dada su especial naturaleza.

Con el propósito de que la audiencia de juicio sea ágil y el desahogo de pruebas se realice en una sola audiencia, el Juez debe asegurarse de ordenar la preparación de las pruebas que haya admitido en la fase preliminar y cerciorarse que éstas se encuentren preparadas, previo al inicio de dicha audiencia. Con ello el procedimiento preserva su agilidad y se evitan las tácticas dilatorias o su retraso indebido.

Como se observa en líneas anteriores, este modelo de juicio obliga a que el Juez esté presente en el desahogo de las audiencias, a fin de posibilitar que vea y escuche en forma directa e inmediata a las partes, lo cual implica que tenga un conocimiento sin filtros, trabas o personas de por medio sobre el asunto a dirimir, dando certeza a las partes de que han sido directa y personalmente escuchados, así como analizados sus puntos de vista y las pruebas presentadas en juicio.

Una modificación relevante es la que establece que el ofrecimiento del trabajo en ningún caso revierte la carga de la prueba, lo cual se considera de vital importancia para evitar la práctica generalizada de ofrecer el trabajo cuando el patrón omite entregar el aviso de despido al trabajador o comunicarlo directamente a la Junta, lo cual solo se realiza como estrategia legal para revertirle la carga de la prueba al trabajador, dado que el despido salvo raras excepciones ocurre en privado, dejando al trabajador sin posibilidad de acreditar que fue separado de su trabajo. En contraparte, se dispone que la omisión del aviso de despido al trabajador hace presumir que éste fue injustificado, superando la hipótesis de que por sí solo determinará la injustificación del despido, como se encuentra en la ley vigente; ello a fin de evitar que las micro, pequeñas y medianas empresas queden en estado de indefensión al no poder acreditar la separación del trabajador, toda vez que la inmensa mayoría de dichas empresas omiten por desconocimiento dar el aviso de despido al trabajador o comunicarlo directamente a la autoridad laboral, dadas sus limitaciones en cuanto a gestión de recursos humanos y asesoría jurídica eficaz.

3.4. Medios de impugnación

En materia de recursos procesales, se pensó inicialmente en un sistema ágil de revisión de las sentencias y de los actos pronunciados por el juez. Sin embargo, derivado de una interpretación sistemática de los artículos 1º, 17 y 107 constitucionales en relación con el artículo 25 y 8.2 h de la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos, se llegó a la conclusión de que el hecho de no prever algún recurso ordinario en contra de las resoluciones no se contrapone con los derechos tutelados en dichos artículos, por lo que no hay duda en dar prioridad a la celeridad de los procedimientos.

En este sentido, debe prevalecer el derecho fundamental de tutela judicial efectiva contenido en el artículo 17 constitucional, considerando que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que el Juicio de Amparo en México se encuentra en el ámbito del artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, reconociéndolo -por su naturaleza y características- como el procedimiento judicial sencillo y breve que tiene por objeto la tutela de todos los derechos reconocidos por la Constitución y la referida convención[12].

Cabe destacar que el mismo Tribunal interamericano ratificó que el recurso consagrado en el aludido artículo 25 no es el recurso de apelación, el cual está previsto en el artículo 8.2 h) del mismo tratado.

Esta diferencia entre el derecho a la protección judicial y el derecho a la revisión, es de suma relevancia para comprender en qué casos se está en presencia del derecho a recurrir un fallo ante una instancia superior –como un derecho al debido proceso- y cuándo se está ante el derecho a un recurso que ampare derechos fundamentales. Por tales razones, el Juicio de Amparo se considera como un medio de defensa diseñado para proteger los derechos consagrados en la Constitución y la Convención Americana, y no como un mecanismo de segunda instancia, esto es, un recurso que sirve de margen para la revisión de una decisión judicial en el transcurso de un proceso.

A partir de tales razonamientos se propone que el juicio laboral continúe siendo uniinstancial, esto es que no procede recurso ordinario en contra de las resoluciones que se dicten en los procedimientos laborales, lo cual tiende a lograr un equilibrio entre la economía procesal y los derechos de las partes, pues las resoluciones que se dicten en el juicio se pueden recurrir mediante la interposición del Juicio de Amparo. Por este medio se puede acceder a un recurso efectivo y adecuado, con lo que se garantiza el derecho a la tutela judicial efectiva y además se cumple con los pactos internacionales ratificados por nuestro país.

En este orden de ideas, es de hacer notar que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que los Jueces, como rectores del proceso tienen el deber de dirigir y encauzar el procedimiento judicial con el fin de no sacrificar la justicia en aras de cumplir los formalismos, por lo que debe prevalecer el principio *In dubio pro operario*, y en caso de duda se estará a la interpretación más favorable al trabajador.

4. La presente iniciativa considera específicamente lo siguiente:

1. Dispone en el artículo 3° que es de interés social, y por ende un deber del Estado y de los diversos sectores sociales, garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia;

1. Prevé un capítulo de sanciones para aquellos servidores públicos de los Centros de Conciliación que obstruyan o dilaten el procedimiento conciliatorio o la entrega del Constancia de Representatividad;

1. Atiende un añejo reclamo de los trabajadores del campo de ser incluidos en los salarios mínimos profesionales, por lo que se dispone que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos deberá fijar los salarios mínimos profesionales de dichos trabajadores, considerando el desgaste físico ocasionado por las condiciones de trabajo y los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas dedicadas al ramo de productos agrícolas.

1. Refrenda y amplía el derecho de los trabajadores y patrones de constituir las organizaciones que estimen convenientes, la prohibición de los patrones y del Estado de incurrir en todo acto de injerencia respecto de los sindicatos de trabajadores, así como el reconocimiento de su personalidad jurídica, sin sujetarla a condiciones que los restrinjan;

1. Refrenda el derecho de la libre afiliación y de participación de los trabajadores en los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como las garantías derivados del mismo;

1. Amplia y refrenda el derecho de los sindicatos para integrarse en una o varias ramas de industria, a nivel estatal o nacional;

1. Reconoce y precisa el derecho de los trabajadores para organizarse libremente en la forma y ámbito que ellos decidan;

1. Establece que en el registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como en la actualización de las directivas sindicales, se observen y prevalezcan los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad, así como de respeto a la libertad sindical;

1. Exige que en materia de registro y actualización sindical, impere la voluntad de los trabajadores y el interés colectivo sobre los aspectos de orden formal;

1. Refrenda la aplicación de las normas vigentes en materia de Transparencia y Acceso a la Información Pública en lo que hace a los sindicatos, y dispone que la información de los registros de los sindicatos, se hará pública y se expedirán copias a toda persona que los requiera, posibilitando que los sindicatos soliciten de la Autoridad Registral, las copias de los documentos que obren en sus respectivos expedientes;

1. Garantiza la libre voluntad de los afiliados a un sindicato y el deber de éste de ajustarse a

sus disposiciones estatutarias para la designación de sus dirigentes, al establecer que para la elección de la directiva sindical y las secciones sindicales, se observen las normas que al respecto dispongan sus estatutos, so pena de nulidad del procedimiento;

1. Establece como norma obligatoria que los estatutos incluyan como requisito para su aprobación el apoyo mayoritario de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto;

1. Permite que los sindicatos soliciten a la autoridad laboral la certificación de cumplimiento de las normas en sus estatutos;

1. Refrenda, amplía y precisa la obligación de la directiva de los sindicatos de rendir cuentas a sus afiliados, así como el deber de entregar copia por escrito del informe respectivo a cada uno de sus miembros;

1. Fortalece el derecho de los miembros del sindicato a solicitar información sobre la administración del patrimonio de su organización y de acudir a la Autoridad Registral a denunciar las irregularidades en que se incurra al respecto;

1. Se establece que los estatutos sindicales deben establecer los mecanismos para sancionar a los responsables del manejo indebido de los recursos del sindicato, sin menoscabo

de que se ejerzan las acciones legales que correspondan;

1. Prohíbe a los sindicatos, federaciones y confederaciones, participar en esquemas de evasión de contribuciones, incumplimiento de obligaciones patronales y actos de simulación;

1. Establece un procedimiento ágil y sencillo, para la obtención de la Constancia de Representatividad por parte de los sindicatos, a fin de que éstos puedan celebrar, revisar o modificar el contrato ley o el colectivo de trabajo ante la autoridad o Tribunal Laboral;

1. Crea el procedimiento de conciliación prejudicial, de carácter previo y obligatorio antes de acudir a juicio, y establece las reglas para su tramitación, precisando los requisitos, plazos, etapas y consecuencias legales;

1. Se establecen los casos en que quedarán exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, como lo son los conflictos en los que se trate de discriminación por embarazo, conflictos de seguridad social, violación a la libertad de asociación, así como los casos de trata laboral, trabajo infantil y trabajos forzados;

1. Faculta a la autoridad conciliadora para que adopte medidas que le permitan cumplir con los principios de celeridad, economía y sencillez procesal, en cuanto a la práctica de las

notificaciones y entrega de citatorios, a efecto de agilizar los procedimientos de conciliación e incrementar su eficiencia;

1. Establece las atribuciones y obligaciones de los conciliadores y un procedimiento para su selección que garantice su imparcialidad, independencia, profesionalismo e idoneidad para ocupar dicho puesto;

1. Se privilegia la solución del conflicto, por encima de los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo;

1. Contempla las funciones que tendrán los secretarios instructores de los Tribunales, entre otros para el dictado de acuerdos específicos y las actuaciones en que podrán intervenir;

1. En materia individual, la iniciativa plantea un novedoso procedimiento ordinario y se brinda mayor precisión y certeza a los procedimientos especiales, incluidos en ellos los procedimientos relativos a demandas de seguridad social y designación de beneficiarios;

1. En materia colectiva, se brinda mayor claridad a los procedimientos de para ejercer el derecho de huelga, así como para desahogar los conflictos de naturaleza económica, de

titularidad de contrato, estableciendo reglas que garanticen el derecho de los trabajadores a ejercer su derecho a la libertad de negociación colectiva mediante la consulta que se realice mediante voto personal, libre y secreto: y

aa. Se amplían y precisan las facultades del Tribunal Laboral para lograr la ejecución de las sentencias laborales;

5. Disposiciones transitorias

La iniciativa incluye reglas especiales que constituyen una ruta crítica que debe conducir a una transición exitosa. Para lograrlo, tanto el Poder Judicial de la Federación como el Poder Ejecutivo federal y los Poderes Ejecutivos y Judiciales locales establecerán los mecanismos conducentes para la implementación de la presente reforma. También se establece la obligación de contemplar los costos de operación, la infraestructura necesaria, los programas de capacitación del personal de los nuevos órganos jurisdiccionales y administrativos y la coordinación necesaria con las diversas instituciones y entidades públicas, nacionales e internacionales, incluyendo la Unidad de Enlace que la Secretaría del Trabajo integre para tales efectos.

5.1. Para ello, la presente iniciativa dispone las siguientes previsiones:

1. **I.** La entrada en operación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral se fija en dos plazos distintos: mientras las funciones registrales deberán iniciar en un plazo no mayor de dos años a partir de que entre en vigor el presente decreto, las funciones conciliatorias deberán iniciar al mismo tiempo en que los Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación inicien respectivamente sus funciones, sin que éste último plazo pueda exceder de cuatro años a dicha entrada en vigor, lo cual se estima un tiempo razonable y suficiente para conformar la estructura funcional de ambos órganos y para darles la suficiencia presupuestal necesaria;

1. **II.** En lo que se refiere a la función conciliatoria, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral establecerá las delegaciones u oficinas regionales en el orden y secuencia que fije el Consejo de la Judicatura.

1. **III.** En lo que hace a los Tribunales Laborales locales que estarán a cargo de los Poderes Judiciales de las entidades federativas, al igual que los Centros de Conciliación de dichas entidades, deberán entrar en funciones en un plazo de tres años a partir de que entre en vigor la reforma, por lo que se dispone que en ese mismo término se lleve a cabo la coordinación interinstitucional necesaria para que entren en operación ambos órganos en forma simultánea. Lo anterior exige que en dicho plazo se establezca su estructura, se capacite a los jueces, al igual que al personal jurídico y administrativo que deberá estar a cargo de dichas instituciones;

1. **IV.** En lo que hace al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, se prevé que la conclusión de los servicios de registro que actualmente se encuentran a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Poderes Ejecutivos de las Entidades Federativas, se realice una vez que dicho Centro inicie sus funciones registrales, lo cual se deberá efectuarse dentro del plazo de dos años contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto. Para ello, se establecen las directrices bajo las que las autoridades referidas harán la transferencia de expedientes al Centro Nacional de Conciliación y Registro, la cual se iniciará mediante la entrega de una relación de expedientes que se hará en medios electrónicos;

Para tal efecto, se prevé que la transferencia de los expedientes en medios electrónicos se deberán remitir a dicho Centro Federal por lo menos seis meses antes de que éste inicie sus actividades registrales, mientras que el procedimiento de transferencia de expedientes físicos deberá concluir en un plazo no mayor de un año posterior al inicio de las funciones registrales de dicho Centro;

1. **V.** En las disposiciones transitorias se establece que hasta en tanto no entren en funciones los Tribunales Laborales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje continuarán conociendo y resolviendo los conflictos laborales hasta su conclusión, conforme a la Ley Federal del Trabajo vigente antes de la presente reforma, quedando definidos los plazos en los que deberán entrar en vigor las disposiciones establecidas en la presente reforma;

1. **VI.** También se dispone que durante la transición no procederá la acumulación de asuntos que se encuentran en trámite a los nuevos procedimientos de conciliación y jurisdiccionales, los cuales deberán seguirse conforme a las disposiciones vigentes antes de la entrada en vigor del decreto de reforma que emita esta soberanía, a fin de dar certeza jurídica los procedimientos iniciados. Con este fin se señala que los Tribunales Laborales y los Centros de Conciliación no admitirán a trámite solicitudes de audiencia de conciliación o emplazamientos respecto de procedimientos que se iniciaron y se estén sustanciando ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

1. **VII.** En el ámbito colectivo, para dar cumplimiento el mandato del artículo 123 apartado "A", fracción XVIII segundo párrafo y XX Bis de la Constitución y los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano, se establece que los Contratos Colectivos de Trabajo deberán revisarse al menos una vez durante los cuatros años posteriores a la

entrada en vigor del decreto, para garantizar que todos los contratos colectivos se hayan hecho del conocimiento de los trabajadores que cubre dicho contrato, y que cuenten con el respaldo de la mayoría de éstos, ya que si en el plazo referido el contrato colectivo no hubiera sido revisado y efectuada la consulta éste se tendrá por terminado;

VIII. Se plantea la creación de Tribunales Auxiliares que atenderán las demandas de titularidad sin emplazamiento a huelga, que comenzarán a operar dentro de los seis meses de la entrada en vigor del decreto de reforma y desarrollarán sus funciones hasta en tanto inicien operaciones los Tribunales Laborales y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, con el fin de dar cumplimiento al derecho constitucional de los trabajadores en materia de representatividad sindical y respaldo mayoritario de los Contratos Colectivos de Trabajo y que la titularidad sea resuelta en breve término;

1. **IX.** Se dispone que las convocatorias a concurso para la selección de personal del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y de los Centros de Conciliación Locales, así como de los Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación y de las entidades federativas sean de carácter abierto y se desarrollen en condiciones de igualdad;

1. **X.** Dentro de un plazo que no excederá de 120 días a partir de que la reforma entre en vigor, deberán definirse planes de trabajo para la conclusión de los asuntos que se encuentran en trámite en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Locales y Federales, incluyendo aquellos que se encuentran en ejecución, para los cuales dichas Juntas deberán presentar a la o el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la autoridad de la entidad federativa correspondiente, según sea el caso, un programa de trabajo en que se definan las metas y plazos en los que se plantea concluir los asuntos pendientes a cargo de cada Junta;

1. **XI.** Se dispone que en la etapa transitoria deberán participar coordinadamente los poderes ejecutivo, legislativo y judicial de las entidades federativas, los que deberán disponer el presupuesto necesario para constituir los centros de conciliación y tribunales laborales, así como para desarrollar los programas de capacitación del personal que estará adscrito a dichos órganos, entre otras tareas;

1. **XII.** Se garantiza que los derechos laborales de los trabajadores de las Juntas de Conciliación y Arbitraje serán respetados en su totalidad, y además que las autoridades deberán realizar las acciones para garantizar sus derechos a la seguridad social; y

XIII. Se establece que los Tribunales Laborales, así como los Centros de Conciliación deberán contar con las plataformas electrónicas adecuadas para garantizar que los procedimientos a su cargo sean ágiles y efectivos;

Conforme a lo anterior, las disposiciones transitorias revisten un mecanismo de vital importancia para materializar la presente iniciativa al plantear los plazos y directrices para transitar del actual sistema tripartito de Conciliación y Arbitraje al sistema de Conciliación y Justicia Laboral Judicial que se estableció por virtud de la reforma constitucional en materia laboral promulgada el 24 de febrero de 2017.

Estaremos al pendiente de la discusión y aprobación del presente proyecto.

[1]Diario Oficial de la Federación publicado el 24 de febrero de 2017

[2]Diálogos por la Justicia Cotidiana, Mesa 2 Justicia Laboral, soluciones Pág. 43-56, marzo 2016. <http://www.gob.mx/justiciacotidiana>.

[3]C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C098

[4]United States-Mexico-Canada Agreement Text – Chapter 23 Labor <https://ustr.gov/trade-agreements/free-trade-agreements/united-states-mexico-canada-agreement/united-states-mexico>

[5]Ibíd.

[6]Comité de Libertad Sindical, Organización Internacional del Trabajo, Quejas, <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf/gb-7.pdf>

[7]Observatorio Ciudadano sobre la Reforma Laboral, <http://reformalaboralparatodos.mx/tag/observatorio-ciudadano-sobre-la-reforma-laboral/>

[8]Sadka, Joyce. La reforma laboral en México ¿hemos perdido el camino? Foco Económico, <http://focoeconomico.org/2018/05/21/la-reforma-laboral-en-mexico-hemos-perdido-el-camino/>En 2016, un estudio comisionado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social utilizó una metodología de análisis de factores con una base representativa de contratos colectivos registrados antes la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, encontrando que el 76% de los contratos registrados eran simulados. Después de recibir los resultados del estudio, la Secretaría decidió no publicar los resultados.

[9] México asumió dicho compromiso en el numeral 6, sección 16 del anexo 23-A del T-MEC.

[10] Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional; ratificado por México el 25 de diciembre de 2013.

[11] Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 133/2004, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XX, septiembre de 2004, página 223, de rubro: "[INTERROGATORIO LIBRE EN MATERIA LABORAL. SU OFRECIMIENTO ES OPORTUNO EN EL DESAHOGO DE PRUEBAS](#)".

[12] Corte IDH. El habeas corpus bajo suspensión de garantías (Arts. 27.2, 25.1 y 7.6 Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC--- 8/87 de 30 de enero de 1987. Serie A No. 8