

Circular 570-B-2018

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

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 [\[1\]](#), 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 mas 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*.

F. 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.

J. 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 [\[2\]](#) .

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.

L. 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 [\[3\]](#).

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;

m. 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.

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;

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;

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 inician 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;

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;

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] 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.

[2] 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.",

[3] 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