



Ciclo de Conversatorios Nacionales

del Sistema de Justicia Laboral

Inicia: lunes 21 de agosto de 2023

Inscripciones: a partir del 13 de julio





La Escuela Federal de Formación Judicial y la Unidad de Implementación sobre la Reforma en Materia de Justicia Laboral, tiene el agrado de invitarle al:

Ciclo de Conversatorios Nacionales del Sistema de Justicia Laboral

Antecedente: como parte de las acciones derivadas de la implementación de la reforma laboral, se llevará a cabo el “Ciclo de Conversatorios Nacionales del Sistema de Justicia Laboral”, a fin de compartir las principales problemáticas advertidas con motivo de la puesta en práctica del sistema de justicia laboral, cuyo análisis servirá de herramienta para la mejora continua del derecho del trabajo en nuestro país.

Objetivo: analizar las problemáticas actuales entorno al derecho del trabajo y la justicia laboral mediante la construcción de un diálogo crítico y reflexivo entre las y los operadores jurídicos del sistema de justicia laboral en México.

Coordinador académico del curso: Mtro. José Antonio Morales Yáñez.

Dirigido a: Magistradas y Magistrados de Circuito, Juezas y Jueces de Distrito, Juezas y Jueces Laborales Federales y demás servidoras y servidores públicos adscritos al Poder Judicial de la Federación, Asesores y Defensores jurídicos adscritos al Instituto Federal de Defensoría Pública, Juezas y Jueces Laborales de los Poderes Judiciales Locales y personal adscrito a sus órganos jurisdiccionales, integrantes de las Defensorías Públicas Locales, servidoras y servidores públicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, servidoras y servidores públicos de los Centros Locales de Conciliación y del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como miembros de barra de abogados, litigantes, académicos y escuelas y facultades de derecho.

Modalidad: mixta (presencial y virtual).

Dinámica de participación: Las personas interesadas en participar en los conversatorios nacionales podrán hacerlo de las siguientes maneras:

- Presencial: la persona participante podrá asistir de manera presencial, con base en el lugar de su residencia, a alguna de las extensiones regionales de la Escuela Federal de Formación Judicial y/o

a alguna de las instalaciones de las Casas de la Cultura Jurídica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, considerando la fecha que se señale en el calendario de los conversatorios que se agrega a esta convocatoria.

- **Virtual:** la persona asistente podrá participar en los conversatorios nacionales a través de la plataforma webex. A cada participante se le permitirá asistir a un máximo de 15 sesiones virtuales, para ello, tendrá que señalar en el formato de inscripción los lugares en donde desee seguir la transmisión webex¹. Es importante verificar las fechas de los conversatorios para evitar empalmes.

Calendario de Conversatorios Nacionales. Los conversatorios se realizarán del 21 de agosto al 4 de diciembre de 2023 en la Sede Central de la EFFJ, 26 extensiones regionales de la EFFJ y 13 Casas de la Cultura Jurídica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Cada uno de los conversatorios presenciales podrá seguirse en vivo por medio de la plataforma webex.

***Favor de consultar Anexo “Directorio de sedes”, disponible en la difusión de este programa.**

Días y horario: todos los lunes del 21 de agosto al 4 de diciembre de 2023, con excepción del 21 de noviembre de 2023 (martes). Horario 17:00 a 20:00 horas (horario local).

Inscripciones: El registro se habilitará a partir de las 10:00 horas del 13 de julio y concluirá a las 23:55 horas del 14 de agosto de 2023. (Horario Ciudad de México). Las inscripciones se mantendrán abiertas en atención al cupo.

Cupo máximo:

Presencial: de acuerdo con el cupo máximo de cada sede.

Virtual: 980 personas por sede.

Lista de admitidos: 18 de agosto de 2023.

Requisitos de ingreso: para determinar el ingreso al programa académico se considerará lo siguiente:

- **Cédula profesional a color** de licenciatura en derecho (por ambos lados), si es cédula electrónica, solo el anverso.

Requisitos para obtener constancia: asistir de manera presencial o virtual al conversatorio. Si el participante se inscribe a 2 o más fechas, solo se le otorgará una constancia de participación.

Procedimiento de inscripción:

¹ EJEMPLO: Un participante puede elegir asistir presencialmente a la extensión regional Querétaro porque radica en esa ciudad y elegir además participar virtualmente en los conversatorios de Zacatecas, Ciudad de México y Ensenada (hasta un límite de 15 sedes virtuales). En caso de no asistir al resto de las fechas deberá indicar necesariamente en el formato de inscripción la opción de “N/A” (No asistirá).

- a Ingresar al portal de internet de la Escuela Judicial: <https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/>
- b Buscar en el carrusel de eventos el programa “Ciclo de Conversatorios Nacionales del Sistema de Justicia Laboral”.
- c Abrir la liga de registro y llenar el formato con los datos solicitados (disponible únicamente durante el período de inscripción).
- d Subir en un solo archivo en formato PDF la cédula señalada en los requisitos de ingreso.

Procedimiento de llenado de inscripción:

A. MODALIDAD PRESENCIAL

Una vez completados todos los campos del formulario del sistema de inscripción, deberá seleccionar solo una opción para su asistencia al conversatorio del lugar de su residencia, a efecto de que le permita continuar con su inscripción, se deberá oprimir el botón “Registrar” para enviar el formulario. Al momento de registrar su petición de inscripción, el sistema generará un acuse.

Para el caso de las personas que seleccionen como opción sede central, se contemplará su asistencia del 21 y 28 de agosto de 2023.

[NOTA: Es responsabilidad de cada persona el correcto ingreso de sus datos. Resulta de fundamental relevancia señalar correctamente el correo electrónico de inscripción, pues todas las comunicaciones se darán por ese medio. De igual forma, es importante señalar un teléfono particular de localización, el cual sólo se utilizará en caso de ser estrictamente necesario].

B. MODALIDAD VIRTUAL

Una vez completados todos los campos del formulario del sistema de inscripción, deberá seleccionar las sedes donde deseé presenciar los conversatorios de manera virtual, el sistema le permitirá observar 15 semanas a seleccionar (verificar el calendario de ejecución), cada semana contiene las sedes en las cuales se desarrollarán los conversatorios, usted deberá seleccionar **el número de sedes de su interés hasta un máximo de 15**, lo anterior atendiendo al apartado “Modalidad”, de la presente convocatoria.

A fin de que se habilite la opción “Registrar solicitud” y pueda finalizar su inscripción, a las semanas que NO sean de su elección deberá seleccionar la opción N/A, para que pueda concluir con su registro.

Una vez terminado el paso anterior, deberá oprimir el botón “Registrar” para enviar el formulario. Al momento de registrar su petición de inscripción, el sistema generará un acuse. [NOTA: Es responsabilidad de cada persona el correcto ingreso de sus datos. Resulta de fundamental relevancia seña-

lar correctamente el correo electrónico de inscripción, pues todas las comunicaciones se darán por ese medio. De igual forma, es importante señalar un teléfono particular de localización, el cual sólo se utilizará en caso de ser estrictamente necesario).

Calendario:

Ciclo de Conversatorios Nacionales del Sistema de Justicia Laboral

Agosto							Septiembre							Octubre						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6					1	2	3							1
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30		23	24	25	26	27	28	29
														30	31					

Noviembre							Diciembre						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5					1	2	3
6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24
27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31

* CCJ-SCJN: Casa de la cultura Jurídica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

- Sede Central EFFJ (Mesa 1)
- Sede Central EFFJ (Mesa 2)
- La Paz, Sonora, CCJ-SCJN Tijuana
- Chihuahua, Culiacán, Durango
- Nuevo León, San Luis Potosí, CCJ-SCJN Zacatecas
- Nayarit, Jalisco, CCJ-SCJN Colima
- Aguascalientes, Guanajuato, CCJ-SCJN Querétaro
- Tampico, CCJ-SCJN Morelia, CCJ-SCJN Acapulco
- Puebla, Tlaxcala, Veracruz
- Naucalpan, Morelos, CCJ-SCJN Toluca
- Xalapa, Coatzacoalcos, CCJ-SCJN Pachuca
- Tabasco, CCJ-SCJN Campeche, CCJ-SCJN Cancún
- Chiapas, CCJ-SCJN Ciudad Juárez, CCJ-SCJN Ciudad Victoria
- Ensenada, Reynosa, Saltillo
- Torreón, Oaxaca, CCJ-SCJN Mérida

Claustro académico: personas juzgadoras del Poder Judicial de la Federación, de los Poderes Judiciales Locales y expertos en el tema.

Lineamientos: Los lineamientos y la forma específica de evaluación del programa serán enviados por correo electrónico luego de su inscripción.

Incompatibilidades: No se admitirán a las personas que estén inscritas en otras actividades académicas de la Escuela Judicial.

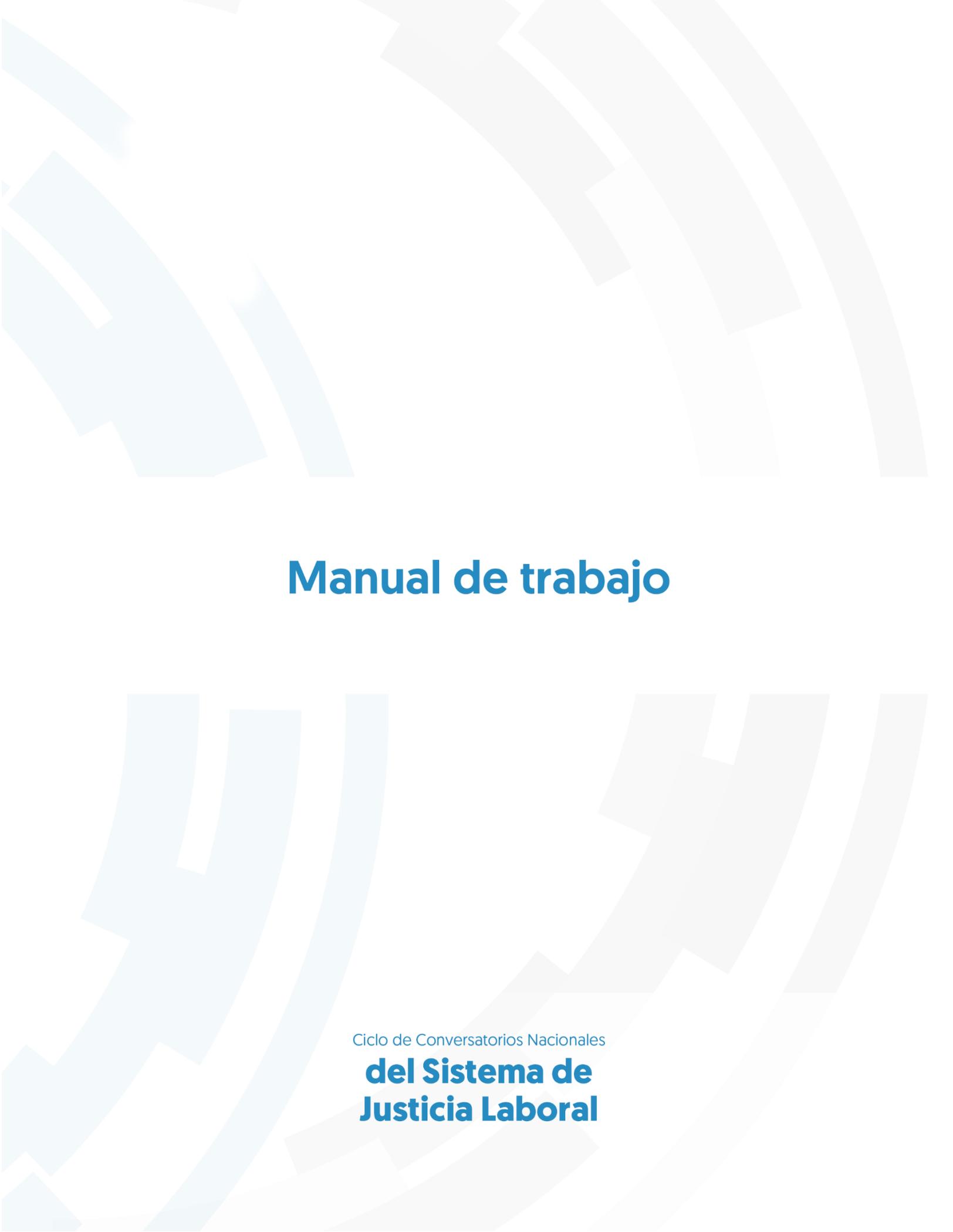
Mayores informes: glucena@cjf.gob.mx y llescamilla@cjf.gob.mx



Ciclo de Conversatorios Nacionales

del Sistema de Justicia Laboral





Manual de trabajo

Ciclo de Conversatorios Nacionales

**del Sistema de
Justicia Laboral**

INTRODUCCIÓN

La implementación de la reforma laboral en nuestro país parte de un diseño constitucional de 2017, cuya visión arroja numerosas aristas que van desde la histórica, económica, política y jurídica. Para muchos expertos, el cambio de paradigma que envuelve las relaciones de trabajo es el más importante en los últimos años, puesto que no solo contempla modificaciones al poder judicial, sino al ejecutivo y legislativo. Además, las reformas jurídicas impulsaron el recorrido de un sinuoso sendero deconstructivo de aquellas prácticas laborales que por muchas generaciones simulaban las aspiraciones por alcanzar la justicia social.

En ese contexto, el Poder Judicial de la Federación asumió el reto de llevar a buen puerto la reforma laboral, al constituirse como uno de los engranajes que conforman el sistema jurídico mexicano; lo cual repercutió en el desarrollo de una reingeniería tecnológica, jurídica, presupuestal, de capacitación e infraestructura —por mencionar las más comunes— en aras de establecer peldaños sólidos que permitan el acceso directo a la resolución de conflictos.

Así, desde la primera etapa de implementación de 18 de noviembre de 2020, la segunda de 3 de noviembre de 2021, así como la tercera de 3 de octubre de 2022; se han suscitado numerosos acontecimientos que dan cuenta de los intrincados procesos que han acompañado a trabajadores, empleadores, sindicatos, operadores jurídicos y sociedad en general. No obstante, cada uno de los tópicos con los cuales se ha materializado la reforma laboral, reflejan una enorme voluntad por lograr que la voz de los trabajadores encuentre los salvoconductos adecuados para hacer de esta una realidad imperante en las condiciones de existencia de miles de personas.

Afortunadamente, desde el mandato dado por el Constituyente en 2017 y materializado con la reforma secundaria en 2019; la visión que se tiene del derecho del trabajo parte de los contextos en los cuales se encuentra cimentada, es decir, en las diversas realidades imperantes en la cultura mexicana, misma que le otorga legitimidad al saberse fuente directa de las necesidades que se tienen en esta materia. De igual manera, se tienen renovados principios que permiten captar las múltiples y variantes expresiones de las sociedades, como el de realidad, que sin lugar a duda puede erigirse como un pilar indispensable para un cambio efectivo en la forma de encarar las relaciones entre empleadores, trabajadores y sindicatos.

Dentro de ese complejo escenario, la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, en conjunto con la Escuela Federal de Formación Judicial, han edificado diversos programas educativos que buscan el adentramiento consciente de las diversas temáticas sobre las que descansa el cambio de paradigma en comento.

Solo a través de mecanismos de aprendizaje crítico resulta factible contar con personas juzgadoras, operadores jurídicos, defensores públicos, abogados postulantes, líderes sindicales, y todo aquel ciudadano inmerso en el mundo del trabajo; cuya mentalidad permita adquirir una cosmovisión consciente de los escenarios en los que se estructura.

En ese sentido, con la finalidad de dialogar sobre las diversas realidades que el sistema de justicia arroja, se estructuró un coloquio para titulares de tribunales federales laborales individuales y colectivos, así como para magistrados especialistas en la materia laboral, el 27 y 30 de junio, así como el 3 y 4 de julio; cuya interacción permitió escuchar y conocer el pulso que guarda la reforma laboral en las diversas fases de los procedimientos, el tipo de solicitudes planteadas, así como los conflictos más representativos en los pocos años de operación del sistema.

Dentro de ese contexto, el lector tiene en sus manos un instrumento que sirve como guía para el aprendizaje de las principales problemáticas que un nutrido grupo de personas juzgadoras expuso a lo largo de 4 intensas jornadas de trabajo. En el documento en cita sobresalen los contenidos mínimos que se sugiere abordar para que los estudiosos en esta área del derecho

cuenten con un piso sólido de información. Asimismo, se ha incorporado bibliografía de textos impresos y electrónicos que contienen lecturas que reflejan el estado del arte del derecho del trabajo, al tiempo que impulsan la reflexión crítica de los participantes. Aunado a lo anterior, se elaboró un apartado de preguntas de autoevaluación, lo que contribuye a un mejor entendimiento sobre las finalidades de cada uno de los contenidos de los cuales se compone el manual. Finalmente, se cuenta con casos prácticos y reflexiones por parte de las personas juzgadoras que otorgan una guía práctica de los ejes que componen este ejercicio académico.

Pues bien, en tiempos donde el exceso de información provoca una opacidad en la comprensión de lo estudiado, es necesario replantear la estrategia a seguir para la obtención de mentes capacitadas para solventar las necesidades que requiere el sistema laboral, así como apelar al cumplimiento de los derechos fundamentales que poco a poco solventarán las condiciones lesivas en las que cientos de operarios viven.

La capacitación debe impulsar la conciencia plena sobre los contextos en los cuales se fragua el derecho laboral, ya que únicamente a través del binomio existente entre saber y acción será factible dirimir controversias bajo el mandato de la ética y responsabilidad jurídica.

Titular de la UIRMJL

Magistrado Juan Manuel Vega Tapia

Índice

1. Introducción.....	3
2. Eje Temático 1. Procedimientos. Temas selectos.	7
3. Eje Temático 2. La función secretarial.	15
4. Eje Temático 3. Las resoluciones de amparo en el nuevo sistema de justicia laboral.....	17
5. Eje Temático 4. La función conciliatoria en sede administrativa y judicial. Análisis de las excepciones para acudir a instancia conciliatoria y conflictos competenciales en la conciliación.....	19
6. Eje Temático 5. El análisis vinculado al T-MEC y el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida.....	21
7. Eje Temático 6. La libertad sindical.....	23
Anexo.....	24
Casos prácticos.....	25
Caso 1. “Conflicto competencial: Art. 7° Transitorio del Decreto de reforma del 1 de mayo de 2019” expuesto por el juez Antonio Ordóñez Serna.....	25
Caso 2. “Forma o método para asignar la competencia para conocer de los juicios laborales, en los cuales, las partes interesadas demandan la designación de beneficiarios en conjunción con la solicitud de devolución de fondos de ahorro para el retiro” presentado por el Magistrado José Luis Caballero Rodríguez.....	27
Caso 3. “Problemática en los conflictos competenciales en el nuevo sistema de justicia laboral” expuesto por el Magistrado Salvador Hernández Hernández.....	29
Caso 4. “Prueba pericial: la persona juzgadora decidiendo frente a una materia que no conoce” presentado por la Jueza Lucero De Alba Peña.....	31
Caso 5. “Alcance de las facultades previstas en el artículo 685 Bis de la Ley Federal del Trabajo para garantizar a las partes el derecho a la debida defensa y representación en el nuevo sistema de justicia laboral” expuesto por la jueza Cristel Solorio Castro.....	33
Caso 6. “La perspectiva de género en el derecho del trabajo”, expuesto por la jueza Alma Ruby Villarreal Reyes.....	35
Caso 7. “El significado de fundar y motivar una sentencia”, expuesto por el Magistrado Cuauhtémoc Cuéllar De Luna.....	38
Caso 8. “La función secretarial en el dictado de providencias cautelares” expuesto por el Juez Rafael Carlos Quesada García.....	40
Caso 9. “Reflexiones sobre las áreas de oportunidad de las personas secretarias en las actividades que realizan tanto en la fase escrita como en la oral dentro del procedimiento laboral” presentado por la Jueza Araceli Palacios Duque.....	42
Caso 10. “La defensa adecuada en el sistema de justicia laboral mexicano”, expuesto por la jueza Juana Fuetes Velázquez.....	44
Caso 11. “Alcances de la perspectiva de género en materia probatoria: acreditación de la relación laboral a cargo de una mujer embarazada” expuesto por el Magistrado Carlos Anuar Jaimes Torres.....	46
Caso 12. “La trascendencia de las resoluciones de amparo en el sistema de justicia laboral” expuesto por el Magistrado Juan Alfonso Patiño Chávez.....	48

Caso 13. “Prevenciones de los tribunales laborales y acceso a la justicia” expuesto por la Magistrada María Eugenia Gómez Villalobos.....	50
Caso 14. “Tutela del derecho humano a la seguridad social en el juicio de amparo ante los reclamos del instituto de seguridad social sobre la ausencia de un requisito de procedibilidad, como lo es la constancia de otorgamiento o negativa de pensión, en un juicio laboral concluido, en el nuevo sistema de justicia laboral”, expuesto por el Magistrado José Antonio Abel Aguilar Sánchez.....	52
Caso 15. “Objeto de la acción judicial: Implementar la conciliación en sede judicial, como la forma idónea de solucionar los conflictos laborales, en base a los principios de legalidad, justicia y equidad” expuesto por la Jueza Brisa Albores Medina...54	
Caso 16. “Exigencias de la conciliación en asuntos colectivos” presentado por la Jueza Karime Pérez Guzmán.....	56
Caso 17. “Análisis de las técnicas y herramientas en la conciliación de personas trabajadoras y empleadoras en el marco de las acciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral”, expuesto por la jueza Irma Gabriela Garza Rodríguez.....	57
Caso 18. “El análisis vinculado al T-MEC y al Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida expuesto por el Juez Gustavo Juan Ariel Lezcano Álvarez.....	58
Caso 19. “Actos que atentan contra la libertad sindical dentro de los procedimientos laborales colectivos; medidas de aplicación para atenderlos” expuesto por la Jueza Milene Montero Álvarez.....	60
Caso 20. “Alcances de la libertad sindical. Su análisis”, expuesto por la Jueza Milene Montero Álvarez.....	63

Ciclo de conversatorios nacionales relativos al sistema de justicia laboral

<p>Eje temático 1</p>	<p>Procedimientos. Temas selectos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los actos procesales de la autoridad y de las partes. • Competencia federal, local y territorial. • Conflictos competenciales en materia laboral. • Pruebas periciales. • Perspectiva de género.
<p>Contenidos mínimos del Eje Temático 1 a tratar en el Conversatorio</p> <p>[Se puede abordar uno o varios de los temas]</p>	<ul style="list-style-type: none"> A. Conflictos competenciales con motivo de la aplicación de las normas anteriores y posteriores a la reforma en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva. B. Conflictos competenciales entre autoridades laborales del viejo sistema y los Tribunales laborales federales y locales. C. El papel de los Plenos de Circuito en la solución de conflictos competenciales. D. Alcance y operatividad de las medidas cautelares en los procedimientos laborales. E. Substanciación de la prueba pericial. Análisis de la valoración de la prueba. F. La defensa adecuada en el Derecho del Trabajo. Alcances jurídicos de la incapacidad técnica, manifiesta y sistemática del defensor. G. Análisis del avance en la aplicación de las normas de equidad de género en el derecho del trabajo individual y colectivo. H. Nuevo paradigma de la motivación y fundamentación de las sentencias.
<p>Duración de cada conversatorio</p>	<p>3 horas</p>
<p>Objetivo general</p>	
<p>Analizar las problemáticas que se suscitan en la aplicación de los principios y normas procesales del sistema de justicia laboral, a fin de identificar las diversas estrategias de atención y solución a casos concretos que se resuelvan al amparo de la función encomendada.</p>	
<p>Competencias específicas</p>	
<p>Al concluir el conversatorio, la persona asistente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifica conflictos competenciales que se suscitan en la aplicación de la norma laboral, con relación al viejo y al nuevo sistema de justicia de dicha materia. 2. Comprende la naturaleza e importancia de la debida substanciación de medidas cautelares. 3. Conoce las particularidades operativas de la prueba pericial. 4. Analiza casos respecto de la aplicación de las normas de equidad de género en materia de trabajo. 5. Valora la trascendencia del nuevo paradigma en la motivación y fundamentación de las sentencias laborales. 	
<p>Material didáctico: Casos prácticos y preguntas detonadoras</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Caso 1. “Conflicto competencial: Art. 7° Transitorio del Decreto de reforma del 1 de mayo de 2019” expuesto por el juez Antonio Ordóñez Serna. 2. Caso 2. “Forma o método para asignar la competencia para conocer de los juicios laborales, en los cuales, las partes interesadas demandan la designación de beneficiarios en conjunción con la solicitud de devolución de fondos de ahorro para el retiro” presentado por el Magistrado José Luis Caballero Rodríguez. 3. Caso 3. “Problemática en los conflictos competenciales en el nuevo sistema de justicia laboral” expuesto por el Magistrado Salvador Hernández Hernández. 4. Caso 4. “Prueba pericial: la persona juzgadora decidiendo frente a una materia que no conoce” presentado por la Jueza Lucero De Alba Peña. 	

5. **Caso 5.** “Alcance de las facultades previstas en el artículo 685 Bis de la Ley Federal del Trabajo para garantizar a las partes el derecho a la debida defensa y representación en el nuevo sistema de justicia laboral” expuesto por la jueza Cristel Solorio Castro.
6. **Caso 6.** “La perspectiva de género en el derecho del trabajo”, expuesto por la jueza Alma Ruby Villarreal Reyes.
7. **Caso 7.** “El significado de fundar y motivar una sentencia”, expuesto por el Magistrado Cuauhtémoc Cuéllar De Luna.

Bibliografía sugerida

Principios

Texto impreso

1. Mayorga Melgar, Alfredo, *et. al.*, *En torno a los principios del derecho del trabajo. Homenaje al Dr. Américo Plá Rodríguez*, Porrúa, México, 2005.
2. Molina Martínez, Sergio Javier, UN NUEVO MODELO DE JUSTICIA EN MATERIA LABORAL. EL RETO PARA EL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. Revista del Instituto de la Judicatura Federal, Número 46, julio – diciembre 2018.
3. Molina Martínez, Sergio Javier, EL NUEVO SISTEMA PROCESAL LABORAL MEXICANO. LOS PRINCIPIOS QUE AHORA DEBEN CONFORMARLO. Revista Mexicana de Juicios Orales, Año 1, Número 2, Julio-Diciembre 2018.

Textos electrónicos

1. Cianciardo, Juan, “Principios y reglas: una aproximación desde los criterios de distinción”, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva Serie, Año XXXVI, núm. 108, septiembre-diciembre de 2003, pp. 891-906. Disponible para su consulta en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derechocomparado/issue/view/119>
2. Islas Montes, Roberto, “Principios Jurídicos”, Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano, IIJ-UNAM, Año XVII, 2011, pp. 397-412. Disponible para su consulta en: <https://revistascolaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/anuario-derechoconstitucional/article/download/3974/3490>
3. Lastra Lastra, José Manuel, “Principios para una nueva cultura en el viejo mundo del derecho”, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, IIJ-UNAM, Nueva Serie, Año XXX, Núm. 89, mayo-agosto de 1997, pp. 603-621. Disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derechocomparado/issue/view/98>
4. Podetti, Humberto A. “Los principios del derecho del trabajo”, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1997, Serie G: Estudios Doctrinales, núm. 188. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/12.pdf>
5. Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción, Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª reunión, 2012. Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una regulación equitativa y con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2012. Disponible para su consulta en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_177345.pdf
6. Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas, Organización Internacional del Trabajo, 2010. Disponible para su consulta en: <https://www.pactomundial.org/wpcontent/uploads/2015/04/ppios-laborales-del-PactoMundial-guia-para-empresas.pdf>
7. Vega Ruiz, María de la Luz y Martínez, Daniel, Los principios y derechos fundamentales en el trabajo: su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económica y de justicia social, Organización Internacional del Trabajo, Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo, julio de 2002. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_11_sp.pdf

Ley Federal del Trabajo

Principios	
Personales	684
Procesales	685
Fácticos	685

En la sentencia	841
Inmediación	610

Procedimientos laborales

Textos impresos

1. Alcalde, Arturo et al., *Ley Federal del Trabajo. Reforma 2019 comentada*, México, Porrúa. 2019.
2. Puig Hernández, Carlos Alberto, *Procedimiento ordinario*, Porrúa, México, 2021.

Ley Federal del Trabajo

Descripción legal de los procedimientos laborales

Ordinario	870 (Conflictos individuales y colectivos que no tengan una tramitación especial en la LFT)
Especiales	892 (Resolver procedimientos breves, sumarios, controversias sencillas de pronta solución)
Conflictos individuales de seguridad social	899-A (Reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del seguro social)
Colectivos de naturaleza jurídica y económica	900-A (Modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la ley presente o señale otro procedimiento)
Huelga	2 (Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital)
Voluntarios o paraprocesales	982 (Se tramitarán todos aquellos asuntos que por mandato de ley, su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran de la intervención del Tribunal, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas)
Ejecución	945 (Las sentencias deben cumplirse dentro de los 15 días siguientes al día en que surta efectos la notificación)

Actos procesales de la autoridad

Texto impreso

- Alcalde, Arturo et al., *Ley Federal del Trabajo. Reforma 2019 comentada*, México, Porrúa. 2019.

Ley Federal del Trabajo

Actos procesales de la autoridad		
Turno	873	Etapa escrita
Acuerdo de admisión	873	
Asignar buzón electrónico	873	
Prevención	873	
Admisión de la demanda	873	
Emplazamiento	873-A	
Fijación de la litis	873-F	Etapa oral
Admisión de pruebas	873-F	
Preparación del desahogo	873-F	
Citar a la audiencia de juicio	873-F	
Resolver el recurso de reconsideración	873-F	
Emitir declaratoria de cierre de instrucción	873-F	
Depurar el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes	873-E	Audiencia preliminar
Establecer hechos no controvertidos	873-E	
Admitir o desechar pruebas	873-E	
Citar para audiencia de juicio	873-E	
Resolver el recurso de reconsideración	873-E	
Conducción del proceso	873-H	
Analizar, calificar y desahogar pruebas	873-H-I	Audiencia de juicio
Alegatos	873-J	
Cerrar la etapa de juicio	873-J	
Sentencia en la misma audiencia y como caso excepcional dentro de los 5 días siguientes	873-J	
Actitud proactiva del juez y buscar conciliación	873-K	

Ley Federal del Trabajo

Actos procesales de las partes

Inicio del procedimiento	871	Etapa escrita
Requisitos formales de la demanda	872	
Contestación de la demanda	873-A	
Requisitos de la contestación de la demanda	873-A	
Allanamiento	873-A	
Reconvención	873-A	
Réplica	873-B	
Contrarréplica	873-C	
Tercero interesado	873-D	
Legitimación y excepciones	873-F	Audiencia preliminar
Desahogo de pruebas	873-H-I	Audiencia de juicio
Alegatos	873-J	

Substanciación de los procedimientos

Textos impresos

1. Alcalde, Arturo et al., *Ley Federal del Trabajo. Reforma 2019 comentada*, México, Porrúa. 2019.
2. García Franco, Aída, et. al., *Esquemas de los procedimientos de derecho del trabajo previstos en la Ley Federal del Trabajo*, Tirant lo blanch, México, 2015

Ley Federal del Trabajo

Substanciación de los procedimientos

Procedimiento ordinario	870 a 874
Procedimientos especiales	892 a 897-G
Conflictos de naturaleza económica	900 a 919
Procedimiento de huelga	920 a 938
Procedimiento de ejecución	939 a 949
Procedimientos paraprocesales o voluntarios	982 a 991 bis

Competencia

Texto impreso

- Alcalde, Arturo et al., Ley Federal del Trabajo. Reforma 2019 comentada, México, Porrúa. 2019.

Ley Federal del Trabajo

Competencia	
Genérica	604
Procedimiento ordinario	870
Procedimientos especiales	892
Procedimiento especial, declaración beneficiarios	896
Conflictos colectivos	897
Solicitud de recuento de trabajadores en conflictos colectivos	897-F
Conflictos individuales de seguridad social	899-A
Procedimientos colectivos de naturaleza económica	900-A
Procedimiento de huelga	920-A
Procedimientos voluntarios o paraprocesales	982
Procedimiento de ejecución	939

Carga de la prueba

Texto impreso

- Alcalde, Arturo et al., Ley Federal del Trabajo. Reforma 2019 comentada, México, Porrúa. 2019.

Ley Federal del Trabajo

Carga de la prueba	
Tipología de pruebas	776
Carga de aportar los elementos para desahogo de pruebas	780
Carga de la prueba	784
Hechos supervenientes	778
Confesional	790

De las documentales	803 y 804
De la testimonial	813
De la pericial	823
De los elementos aportados por la ciencia	836-A

Perspectiva de género

1. Aspiazu, Eliana Laura, "Desigualdades de género en los discursos de la dirigencia sindical argentina. Estudio de caso en el sector salud", en *Revista de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México*, vol. 27, núm. 53, 2019. Disponible para su consulta en: <https://perfilesla.flacso.edu.mx/index.php/perfilesla/article/view/802>
2. Anzorena, Claudia, "Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral", en *Utopía y Praxis Latinoamericana*, año. 13, núm. 41, 2008, pp. 47-68. Disponible para su consulta en: <https://www.redalyc.org/pdf/279/27904103.pdf>
3. Cid Aguayo, Beatriz Eugenia, "Maternizando lo político: mujeres y género en el Movimiento Sindical de la Industria Salmonera Chilena", en *Revista de Estudios Feministas*, vol. 20, num. 1, 2012, pp. 189-207. Disponible para su consulta en: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/issue/view/1849>
4. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva Oc-27/21 de 5 de Mayo de 2021, Solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos Derechos a la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga, y su relación con otros derechos, con Perspectiva De Género. Disponible para su consulta en: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf
5. Organización de Estados Americanos, *La participación de las mujeres en el ámbito sindical, desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género*, 2020. Disponible para su consulta en: <http://www.oas.org/es/CIM/docs/MujeresDerechosSindicales-ES.pdf>
6. Organización Internacional del Trabajo. Comisión Mundial sobre el Mundo del Trabajo. Trabajar para un Futuro más prometedor, 2019. Disponible para su consulta en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf
7. Vela Barba, Estefanía (coord.), *Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2021. Disponible para su consulta en: https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2021-12/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20ge%CC%81nero%20en%20materia%20laboral_0.pdf

Estrategia didáctica

- Mesa panel de conversatorio.

Ciclo de conversatorios nacionales relativos al sistema de justicia laboral

Eje temático 2	La función secretarial.
Contenidos mínimos del Eje Temático 2 a tratar en el Conversatorio [Se puede abordar uno o varios de los temas]	<p>A. La trascendencia del secretario instructor en el nuevo sistema de justicia laboral.</p> <p>B. Principios rectores de la función secretarial en el derecho del trabajo.</p> <p>C. Competencia y atribuciones del secretario instructor.</p> <p>D. Medios de impugnación contra los actos del secretario instructor.</p>
Duración de cada conversatorio	3 horas
Objetivo general	
Analizar la trascendencia del secretario instructor en el nuevo sistema de justicia laboral, con la finalidad de reflexionar sobre las actividades procesales que desempeña de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.	
Competencias específicas	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Analiza las actividades procesales que realiza el secretario instructor al amparo de la Ley. 2. Identifica las facultades del secretario instructor como auxiliar en la administración de justicia laboral. 3. Examina la actuación del secretario instructor como herramienta para la construcción de la decisión judicial en manos de la persona juzgadora. 4. Reflexiona la importancia de entender al secretario instructor como autoridad responsable en materia de amparo. 5. Comprende las finalidades del recurso de reconsideración. 	
Material didáctico: Casos prácticos y preguntas detonadoras	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Caso 8. “La función secretarial en el dictado de providencias cautelares” expuesto por el Juez Rafael Carlos Quesada García. 2. Caso 9. “Reflexiones sobre las áreas de oportunidad de las personas secretarias en las actividades que realizan tanto en la fase escrita como en la oral dentro del procedimiento laboral” presentado por la Jueza Araceli Palacios Duque. 3. Caso 10. “La defensa adecuada en el sistema de justicia laboral mexicano”, expuesto por la jueza Juana Fuetes Velázquez. 	

Bibliografía sugerida

Texto impreso

- Alcalde, Arturo et al., Ley Federal del Trabajo. Reforma 2019 comentada, México, Porrúa. 2019.

Ley Federal del Trabajo

Principios personales	684
Correlación del principio de inmediación en la competencia del secretario instructor	610
Atribuciones del secretario instructor	871
Impugnaciones contra los actos del secretario instructor	871

Estrategia didáctica

- Mesa panel de conversatorio.

Ciclo de conversatorios nacionales relativos al sistema de justicia laboral

Eje Temático 3	Las resoluciones de amparo en el nuevo sistema de justicia laboral
<p>Contenidos mínimos del Eje Temático 3 a tratar en el Conversatorio</p> <p>[Se puede abordar uno o varios de los temas]</p>	<p>A. La primera instancia en materia laboral y su relación con el juicio de amparo.</p> <p>B. La compatibilidad del juicio de amparo con las reglas procesales del nuevo sistema de justicia laboral.</p> <p>C. La tutela del derecho humano a la seguridad social en el juicio de amparo.</p> <p>D. Las prevenciones en el juicio laboral y el derecho humano al acceso a la justicia.</p>
Duración de cada conversatorio	3 horas
Objetivo general	
Analizar las problemáticas que se han advertido en la justicia laboral desde el juicio de amparo, con el propósito de lograr puentes de entendimiento entre los tribunales laborales y los órganos jurisdiccionales de amparo.	
Competencias específicas	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifica la compatibilidad del amparo con el nuevo sistema de justicia laboral. 2. Analiza la operatividad de las pruebas oficiosas para acreditar relaciones de trabajo. 3. Examina los supuestos de prevenciones a la parte actora en juicio laboral que potencialmente vulnera su derecho fundamental de acceso a la justicia. 4. Comprende la importancia del derecho humano a la seguridad social y el deber de tutela de las autoridades mexicanas. 	
Material didáctico: Casos prácticos y preguntas detonadoras	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Caso 11. “Alcances de la perspectiva de género en materia probatoria: acreditación de la relación laboral a cargo de una mujer embarazada” expuesto por el Magistrado Carlos Anuar Jaimes Torres. 2. Caso 12. “La trascendencia de las resoluciones de amparo en el sistema de justicia laboral” expuesto por el Magistrado Juan Alfonso Patiño Chávez. 3. Caso 13. “Prevenciones de los tribunales laborales y acceso a la justicia” expuesto por la Magistrada María Eugenia Gómez Villalobos. 4. Caso 14. “Tutela del derecho humano a la seguridad social en el juicio de amparo ante los reclamos del instituto de seguridad social sobre la ausencia de un requisito de procedibilidad, como lo es la constancia de otorgamiento o negativa de pensión, en un juicio laboral concluido, en el nuevo sistema de justicia laboral”, expuesto por el Magistrado José Antonio Abel Aguilar Sánchez. 	

Bibliografía sugerida

Textos impresos

1. Chávez Castillo, Raúl, *Nuevo juicio de amparo*, Porrúa, 2020.
2. Ferrer Mac Gregor, Eduardo, *El nuevo juicio de amparo. Guía de la Reforma Constitucional y la Nueva Ley de Amparo*, 11a ed., Porrúa, México, 2018

Estrategia didáctica

- Mesa panel de conversatorio.

Ciclo de conversatorios nacionales relativos al sistema de justicia laboral	
Eje Temático 4	La función conciliatoria en sede administrativa y judicial. Análisis de las excepciones para acudir a instancia conciliatoria y conflictos competenciales en la conciliación.
Contenidos mínimos del Eje Temático 4 [Se puede abordar uno o varios de los temas]	<ul style="list-style-type: none"> A. La función conciliatoria en sede judicial. B. Análisis de las excepciones para acudir a instancia conciliatoria. C. Los conflictos competenciales en la conciliación. D. La irrenunciabilidad de los derechos de las personas trabajadoras en los convenios de terminación de las relaciones de trabajo.
Duración de cada conversatorio	3 horas
Objetivo general	
Reflexionar respecto de la función conciliatoria que se realiza en sede administrativa y judicial, a fin de plantearse estrategias de solución de conflictos y de atención a las excepciones para acudir a instancia conciliatoria.	
Competencias específicas	
<ul style="list-style-type: none"> 1. Analiza las características de la función conciliatoria en sede judicial. 2. Examina los supuestos de excepción para acudir a instancia previa conciliatoria señalados en la Ley Federal del Trabajo. 3. Discute sobre las particularidades de la función conciliatoria en los asuntos de naturaleza colectiva, principalmente en los procedimientos de huelga. 4. Identifica casos en los que se discuten conflictos competenciales de las autoridades conciliatorias en México. 	
Material didáctico: Casos prácticos y preguntas detonadoras	
<ul style="list-style-type: none"> 1. Caso 15. “Objeto de la acción judicial: Implementar la conciliación en sede judicial, como la forma idónea de solucionar los conflictos laborales, en base a los principios de legalidad, justicia y equidad” expuesto por la Jueza Brisa Albores Medina. 2. Caso 16. “Exigencias de la conciliación en asuntos colectivos” presentado por la Jueza Karime Pérez Guzmán. 3. Caso 17. “Análisis de las técnicas y herramientas en la conciliación de personas trabajadoras y empleadoras en el marco de las acciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral”, expuesto por la jueza Irma Gabriela Garza Rodríguez. 	

Bibliografía sugerida
Textos impresos
<ul style="list-style-type: none"> 1. Alcalde, Arturo et al., Ley Federal del Trabajo. Reforma 2019 comentada, México, Porrúa, 2019 2. Castaño García, José Ignacio, Tratado sobre conciliación, Bogotá, Leyer, s/f. 3. Dupuis, Juan Carlos, Mediación y conciliación, Buenos Aires, Abeledo-Perrot, s/f. 4. Díaz Colorado, Fernando, Conflicto, mediación y conciliación desde una mirada restaurativa y psicojurídica, Bogotá, Universidad Javeriana/ Grupo Editorial Ibáñez, Col. Criminología y victimología, 2013 5. González Peña, Oscar, Conciliación extrajudicial. Teoría y práctica, Lima, APECC, 2001. 6. Morán Navarro, Sergio, <i>et. al.</i>, Juan Silvestre (coords.), Justicia alternativa en México. Mediación, conciliación y arbitraje, Tepic, UAN, 2009.

7. Organización Internacional del Trabajo, Conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo. Estudio comparativo, Ginebra, OIT, 1981
8. Romero Pradas, Ma. Isabel, La conciliación en el proceso laboral, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2000
9. Vargas Viancos, Juan Enrique y Gorjón Gómez, Francisco Javier (coords.), Arbitraje y mediación en las Américas, Santiago, CEJA-UANL, s/f.

Textos electrónicos

1. Manual de Mediación, Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, 1998. Disponible para su consulta en: http://cemical.diba.cat/publicacions/fitxers/manual_mediacion_OIT.PDF
2. Manual sobre la negociación colectiva y solución de conflictos en la administración pública, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Actividades Sectoriales, 2011. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/instructionalmaterial/wcms_180608.pdf

Función conciliatoria en sede judicial

Facultad del juez para conciliar	685, 873-K
Excepciones a la conciliación	685 Ter
Conflicto competencial en la conciliación	590-A, 590-E, 684-E
Temas selectos de la conciliación en sede administrativa	684-B, 684-C, 684-D, 684-E

Estrategia didáctica

- Mesa panel de conversatorio.

Ciclo de conversatorios nacionales relativos al sistema de justicia laboral	
Eje Temático 5	El análisis vinculado al T-MEC y el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR)
Contenidos mínimos del Eje Temático 5 a tratar en el Conversatorio [Se puede abordar uno o varios de los temas]	<p>A. Implicaciones jurídicas y sociales del T-MEC en México. ¿De qué forma influye en las relaciones laborales?</p> <p>B. Estructura y finalidades del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida.</p> <p>C. Análisis de casos emblemáticos del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida.</p>
Duración de cada conversatorio	3 horas
Objetivo general	
Reflexionar respecto de la importancia e implicaciones del acuerdo T-MEC en los conflictos laborales en México, conociendo las características del mecanismo laboral de respuesta rápida que se regula en este convenio internacional.	
Competencias específicas	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Analiza las implicaciones del T-MEC en México. 2. Cuestiona la influencia que tiene el Convenio T-MEC en las relaciones laborales. 3. Examina la estructura y finalidades del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida. 4. Conoce casos emblemáticos en los que se ha aplicado el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida. 	
Material didáctico: Casos prácticos y preguntas detonadoras	
<ul style="list-style-type: none"> • Caso 18. “El análisis vinculado al T-MEC y al Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida expuesto por el Juez Gustavo Juan Ariel Lezcano Álvarez. 	

Bibliografía sugerida
Textos impresos
<ul style="list-style-type: none"> • Calderón Villareal, Cuauhtémoc y Rivas Aceves, Salvador (coords.) <i>El TLCAN a 24 años de su existencia: Retos y Perspectivas</i>, El Colegio de la Frontera, Universidad Panamericana, Ediciones Eón, 2019.
Textos electrónicos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Bensusán Areous, Graciela y Briseño Fabián, Laura Patricia, <i>Trabajo y Justicia Social. El T-MEC entre EEUU y MÉXICO, ¿Un paso hacia un comercio más sostenible?</i>, Friedrich Ebert Stiftung, 2022. Disponible para su consulta en: https://library.fes.de/pdf-files/iez/19038.pdf 2. Cruz Barney, Óscar y Reyes Díaz, Carlos H., <i>El T-MEC/USMCA: solución de controversias, remedios comerciales e inversiones. Serie de opiniones técnicas sobre temas de relevancia nacional, núm 1.</i>, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2018. Disponible para su consulta en: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5499/1.pdf 3. Cruz Barney, Óscar, <i>La solución de controversias entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (TMEC/USMCA) Serie Opiniones Técnicas sobre Temas de Relevancia Nacional, núm. 18</i>, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2020. Disponible para su consulta en: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6181/1.pdf

4. Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Secretaría de Economía, *T-MEC y su Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida: Una guía de acción para México*, 2021. Disponible para su consulta en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/731283/T-MEC_Y_SU_MECANISMO_LABORAL_5_DE_ENERO_V2__1_.pdf
5. Senado de la República, Secretaría de Economía, *La implementación del T-MEC: Una prueba para América del Norte*, Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques, 2021. Disponible para su consulta en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/605743/Compendio-TMEC_Senado-SE-Digital.pdf
6. Texto final del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), 2019. Disponible para su consulta en: <https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/textos-finales-del-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec-202730?state=published>

Estrategia didáctica

- Mesa panel de conversatorio.

Ciclo de conversatorios relativos al sistema de justicia laboral	
Eje Temático 6	La libertad sindical.
Contenidos mínimos del Eje Temático 6 a tratar en el Conversatorio [Se puede abordar uno o varios de los temas]	<p>A. Los alcances, principios, objetivos y finalidades de la libertad sindical en México.</p> <p>B. La libertad sindical como un derecho humano. Su regulación por las normas internacionales (convenio 87 Y 98 de la OIT).</p> <p>C. La reforma laboral y su relación con la libertad y la democracia sindical.</p> <p>D. Principio de realidad y la libertad sindical.</p>
Tiempo destinado	3 horas
Objetivo general	
Discutir los alcances, objetivos y finalidades que tiene la libertad sindical en México, a fin de reflexionar sobre la importancia de este derecho fundamental en las relaciones de trabajo.	
Competencias específicas	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Analiza los alcances, objetivos y finalidades de la libertad sindical como derecho fundamental en México y a la luz de los convenios internacionales. 2. Identifica las normas internacionales que regulan a la libertad sindical. 3. Comprende las modificaciones a la Ley mexicana a la luz de la reforma del 2019 en materia de libertad sindical. 4. Conoce las problemáticas sobre libertad sindical que se han suscitado en los órganos jurisdiccionales en México. 	
Material didáctico: Casos prácticos y preguntas detonadoras	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Caso 19. “Actos que atentan contra la libertad sindical dentro de los procedimientos laborales colectivos; medidas de aplicación para atenderlos” expuesto por la Jueza Milene Montero Álvarez. 2. Caso 20. “Alcances de la libertad sindical. Su análisis”, expuesto por la Jueza Milene Montero Álvarez. 	
Bibliografía sugerida	
Estrategia didáctica	
<ul style="list-style-type: none"> • Mesa panel para conversatorio. 	

ANEXO

Caso 1

Juez Antonio Ordóñez Serna
Expositor

I. Título del Caso o problemática.

“Conflicto competencial: artículo séptimo transitorio del Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el uno de mayo de dos mil diecinueve”.

II. Narrativa y exposición de la problemática.

Pedro López Sánchez presentó demanda en la que reclamó del Instituto Mexicano del Seguro Social, el otorgamiento y pago de una pensión por incapacidad parcial permanente por las enfermedades de trabajo que cursa, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el veintiuno de noviembre de dos mil diecinueve.

Mediante proveído de veintidós de noviembre del mismo año, la Junta Especial número ocho Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje radicó la demanda y señaló las nueve horas del veintiuno de enero de dos mil veinte para que tuviera verificativo la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución.

Con posterioridad al diferimiento de la audiencia en fechas subsecuentes, el veintisiete de octubre de dos mil veinte se desahogó la audiencia en cita, en la cual, el Instituto Mexicano del Seguro Social (demandado), planteó incidente de competencia por razón de territorio, en razón de que la competencia con base en el artículo 899-A de la Ley Federal del Trabajo, antes de la reforma de dos mil diecinueve; corresponde a la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje del lugar en el que se encuentre la clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social a la cual se encuentren adscritos los asegurados o sus beneficiarios.

En esa medida, el veintinueve de mayo de dos mil veintidós, la junta se declaró incompetente para seguir conociendo de la demanda en cita, ya que el actor se encuentra adscrito a la unidad médico familiar 195, ubicada en el Municipio de Chalco de Díaz de Covarrubias, Estado de México; declinando entonces la competencia en favor del Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Naucalpan de Juárez.

Una vez que el tribunal en cita recibió la demanda, el juez de distrito no compartió la determinación de la junta, argumentando que con base en el artículo séptimo transitorio del *“Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.”*; publicado en el Diario Oficial de la Federación el uno de mayo de dos mil diecinueve, los procedimientos que se encuentren en trámite ante las juntas federales y locales de conciliación y arbitraje serán concluidos conforme a las disposiciones vigentes al momento de su inicio.

Asimismo, estipuló que eventualmente correspondería la competencia a la Junta Especial Número Treinta y Uno de la Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en el Estado de Morelos, autoridad que previo a la publicación del *“Acuerdo que modifica y adiciona el diverso por el que se modifica la competencia por razón de territorio de las Juntas Especiales números 25, 31, 35, 36, 39, 42, 50 y 51 de la Federal de Conciliación y Arbitraje”*, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el cuatro de febrero de dos mil veintiuno, era la competente por razón de territorio para conocer del juicio laboral, ello con la finalidad de

salvaguardar las disposiciones con las que se sustanció el juicio laboral, puesto que hacer lo contrario implicaría sustituir un asunto tramitado conforme al sistema anterior al vigente (reformas de uno de mayo de dos mil diecinueve).

Ahora bien, sometido el asunto al control extraordinario de la Constitución, un tribunal colegiado de circuito estimó que con fundamento en el “*Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva de uno de mayo de 2019*”; el tribunal entró en funciones el dieciocho de noviembre de dos mil veinte. Ante ello, sin importar la fecha en que se presente la demanda, la competencia se surte a favor del Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Naucalpan de Juárez.

Finalmente, otro tribunal colegiado de circuito consideró que la autoridad competente para conocer del presente conflicto es la Junta Especial número treinta y uno de la Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en Cuernavaca Morelos. Para arribar a dicha conclusión, relató que el juicio laboral se inició con la presentación de la demanda el veintiuno de noviembre de dos mil diecinueve, ante la Oficialía de Partes de Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, con sede en La Ciudad de México y, por lo tanto, de conformidad con lo previsto en el artículo transitorio octavo del “*DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.*”, publicado el uno de mayo de dos mil diecinueve, las juntas son competentes para conocer y resolver de los juicios laborales individuales, colectivos y registrales que se iniciaran con posterioridad a la entrada en vigor del citado Decreto, hasta en tanto iniciaran funciones los tribunales federales y locales, así como los centros de conciliación, los cuales se tramitarán con base en la Ley Federal del Trabajo y demás leyes vigentes hasta antes del citado decreto de reforma.

III. Preguntas detonadoras.

1. ¿Cuál es la Ley Federal del Trabajo que rige el procedimiento?
2. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, ¿quién es la autoridad competente para conocer de un conflicto individual de seguridad social en el que se reclame el otorgamiento de una pensión por incapacidad parcial permanente?
3. Con fundamento en el artículo séptimo transitorio del Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el uno de mayo de dos mil diecinueve, ¿En qué casos son competentes las juntas para conocer y resolver los juicios laborales individuales?
4. ¿A partir de qué momento un tribunal laboral debe conocer de los conflictos laborales de acuerdo con el régimen de transición de las reformas a la Ley Federal del Trabajo?

IV. Normatividad aplicable.

1. Ley Federal del Trabajo.
2. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva de uno de mayo de 2019.

Caso 2

Magistrado José Luis Caballero Rodríguez
Expositor

I. Título del caso o problemática.

“Forma o método para asignar la competencia para conocer de los juicios laborales, en los cuales, las partes interesadas demandan la designación de beneficiarios en conjunción con la solicitud de devolución de fondos de ahorro para el retiro”.

II. Narrativa y exposición de la problemática.

La problemática surge en virtud de que diversas personas promovieron sendos juicios en los que demandan la designación de beneficiarios en conjunción con la solicitud de devolución de fondos de ahorro para el retiro; en el contexto del nuevo sistema de justicia laboral ante tribunales federales laborales. Al proveer respecto de estas demandas, los tribunales apreciaron que se trataba de dos prestaciones relacionadas con la conciliación obligatoria previa, con un tratamiento diverso en la Ley Federal de Trabajo, ya que mientras el artículo 685 Ter dispensa de esta fase a la designación de beneficiarios, sí obliga a agotarla respecto de la solicitud de devolución de los fondos de ahorro para el retiro.

Los juzgadores federales determinaron escindir la demanda, desechando el reclamo en torno a la segunda de las prestaciones, precisamente porque no se agotó la instancia conciliatoria. Esto trajo como consecuencia que, para los jueces, la solicitud de designación de beneficiarios se ubicara como un reclamo único, provocando con ello su remisión a los tribunales laborales locales, al no actualizarse, desde su óptica, ninguno de los supuestos del fuero federal. Al recibir las demandas, estos últimos decidieron no aceptar la competencia, pues consideraron que las decisiones así adoptadas implicarían dividir la continencia de la causa en forma indebida, generándose entonces conflictos competenciales.

Con posterioridad, diversos tribunales colegiados de circuito recibieron dichos conflictos, apreciando de inmediato diversas cuestiones en torno a la problemática planteada, como lo fue, si existía la posibilidad de que, en un conflicto competencial se analizara la legalidad de la escisión de la demanda y el desechamiento parcial de ésta. Asimismo, se ponderó la posibilidad de dividir la continencia de la causa en el proceso laboral. En otro aspecto, los órganos resolutores consideraron la posibilidad de encontrar una solución jurídica al diverso trato que en torno a la fase de conciliación previa obligatoria brinda la Ley Federal de Trabajo, así como la posibilidad de reclamar en forma aislada, por ser una prestación autónoma, la designación de beneficiarios o si, por lo contrario, debía necesariamente ser acompañada de una prestación que lo materializara. Finalmente, se pronunciaron en torno a la asignación de la competencia para conocer de la designación de beneficiarios.

Es importante señalar que los tribunales arribaron a diversas soluciones, como lo es la imposibilidad fáctica de analizar la legalidad de determinaciones diversas a la declinación de competencia. En otro aspecto, propusieron otras soluciones en torno al agotamiento de la conciliación previa, así como la posibilidad de escindir la demanda. Incluso, una vez dirimido este aspecto, quienes consideraron ilegal esta determinación, difirieron en la solución, pues uno ordenó directamente admitir la demanda, mientras que otro estimó que no podía pronunciarse al respecto, al requerirse una determinación por parte del juzgador ordinario.

III. Preguntas detonadoras

1. ¿En el conflicto competencial es posible abordar el estudio de diversos aspectos al meramente competencial? como lo era la legalidad del acuerdo en su integridad, incluyendo el desechamiento parcial de la demanda.
2. ¿Es factible reclamar la designación de beneficiarios en forma autónoma? Derivado de ello, la calidad de ser una prestación principal o accesoria, respecto de la solicitud de devolución de aportaciones a la cuenta de ahorro para el retiro.
3. ¿Es posible dividir la continencia de la causa cuando converjan dichos reclamos?
4. ¿Cómo opera la obligatoriedad de la instancia de la conciliación prejudicial en este supuesto?
5. ¿Cuáles son los alcances del fuero federal, respecto del local, en la fijación de la competencia en el caso anotado?

IV. Normatividad aplicable

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 123, apartado A, fracción XXXI.
2. Ley Federal de Trabajo, artículos 115, 500, 501, 502, 503, 527, 528, 529, 685, 685 Ter.
3. Tesis y jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:
 - a. Jurisprudencia 64, reg. digital 392957, de rubro: **COMPETENCIA FEDERAL, CARÁCTER EXCEPCIONAL DE LA.**
 - b. Tesis registro digital 244357 de rubro: **COMPETENCIA LABORAL. CUANDO NO SE DAN LOS SUPUESTOS DE LA FRACCIÓN XXXI DEL 123 CONSTITUCIONAL LA JURISDICCIÓN RADICA EN EL FUERO COMÚN.**
 - c. Jurisprudencia 2a./J. 45/96 registro digital 200536, de rubro: **CONFLICTO COMPETENCIAL. AL RESOLVERLO, LA SUPREMA CORTE DEBE DECLARAR INSUBSISTENTE, EN SU CASO, EL DESECHAMIENTO DE LA DEMANDA.**
 - d. Tesis 2a. CXLV/98, registro digital 195090 de rubro: **COMPETENCIA LABORAL. AL DECIDIRLA SE DEBE DECLARAR INSUBSISTENTE, EN SU CASO, EL ACUERDO EN QUE UNA DE LAS CONTENDIENTES RESUELVA SOBRE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN.**
 - e. Jurisprudencia 4a./J. 43/94, registro digital 207667, intitulada **COMPETENCIA LABORAL, TRATÁNDOSE DE PLURALIDAD DE DEMANDADOS, NO DEBE DIVIDIRSE LA CONTINENCIA DE LA CAUSA.**
 - f. Tesis de jurisprudencia 4a./J. 3/91, registro digital 207915, **DEMANDA LABORAL. SUPLENCIA. LA ATRIBUCIÓN OTORGADA A LAS JUNTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES DE EJERCICIO OBLIGATORIO.**
 - g. Tesis con registro digital 370434, de rubro **INDEMNIZACIÓN POR MUERTE DEL TRABAJADOR, DEBE SER RECLAMADA EN JUICIO LABORAL Y NO EN JUICIO SUCESORIO.**
 - h. Tesis de jurisprudencia 2a./J. 1/2017 (10a.), registro digital 2013592, de rubro **PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE DECLARACIÓN DE BENEFICIARIOS. LA RESOLUCIÓN QUE LO DIRIME TIENE LA NATURALEZA DE LAUDO, POR LO QUE, EN SU CONTRA, PROCEDE EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO.**
 - i. Tesis de jurisprudencia 2a./J. 22/98, registro digital 196119, **BENEFICIARIOS EN MATERIA LABORAL, DECLARACIÓN DE. EL PATRÓN CARECE DE INTERÉS JURÍDICO PARA IMPUGNAR SU RESOLUCIÓN.**
 - j. Jurisprudencia 2a./J. 19/2022 (11a.), registro digital 2024532, de título y subtítulo: **PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL. LA PENSIÓN POR CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ, ASÍ COMO LA DEVOLUCIÓN Y PAGO DE APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL, NO SE CONSIDERAN EXCEPCIONES PARA AGOTAR LA INSTANCIA CONCILIATORIA PREJUDICIAL, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 685 TER, FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Caso 3

Magistrado Salvador Hernández Hernández
Expositor

I. Título del caso o problemática

“Problemática en los conflictos competenciales en el nuevo sistema de justicia laboral”.

II. Narrativa y exposición de la problemática.

Declinación de incompetencia: Un tribunal laboral de asuntos individuales de la CDMX, declaró su legal incompetencia para conocer de la demanda laboral, señalando que quien debía conocer del caso lo era el tribunal federal laboral con sede en CDMX en turno, respecto a la prestación consistente en la exhibición y entrega del acta que contiene la integración y creación de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores de las demandadas, incluyendo los planes de capacitación y adiestramiento.

No aceptación de competencia: Un tribunal laboral federal de asuntos individuales con sede en CDMX **no aceptó la competencia** planteada, dado que señaló que el secretario de instrucción no tiene facultad para declinar competencia a los tribunales laborales federales, además de que la incompetencia no recayó sobre una acción, sino sobre una prestación accesoria derivada del cumplimiento del contrato de trabajo. Por tanto, ordenó remitir la demanda al **Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro Sur, con sede en CDMX**, para que conociera del conflicto competencial.

Sentencia del Pleno Regional: Consideró que la jurisdicción de los plenos regionales en materia de conflictos competenciales se circunscribe a aquellos que se susciten entre los tribunales colegiados de circuito, por lo que la atribución para conocer y resolver de los conflictos competenciales suscitados entre tribunales federales y locales en materia de trabajo se surte a favor de los tribunales colegiados de circuito.

Resolución en Tribunal Colegiado: En sesión del 2023, un tribunal colegiado en materia de trabajo declaró legalmente competente al tribunal laboral de asuntos individuales de la CDMX, puesto que el reclamo de capacitación y adiestramiento no tiene elementos para considerar que se trata de una prestación autónoma, sino que, de su contenido advirtió que se hizo valer, en virtud de que en el tiempo que prestó sus servicios para la demandada, fue notable la carencia de la Comisión respectiva y adujo que su acción principal era la reinstalación; de ahí que no se configuró la hipótesis de competencia para que se divida la demanda respecto de acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene.

De lo anterior se observa lo siguiente:

1) Plazos transcurridos para la emisión de las diversas actuaciones por los órganos jurisdiccionales que recibieron el expediente laboral:

Declinación de competencia	3 días
No aceptación de competencia	34 días
Sentencia del Pleno Regional	70 días
Recepción por el Tribunal Colegiado de Circuito	22 días

El trámite para resolver la cuestión competencial duró un total aproximado de **150 días naturales (meses febrero a junio)**, que se cuentan a partir de la presentación de la demanda laboral, hasta la resolución del tribunal colegiado.

2) La reforma constitucional y legal en materia de justicia laboral dotó a los tribunales laborales de facultades para conocer sobre los conflictos entre trabajadores y patrones, así como sindicatos; teniendo como **uno de los objetivos primordiales** que los asuntos fueran tramitados en el menor tiempo posible, para garantizar a los justiciables el derecho de acceso a una justicia pronta y expedita, en términos del artículo 17 de la Constitución Federal. En ese sentido, se buscó una acotación de la temporalidad en que los juicios laborales se resolvían en las juntas de conciliación y arbitraje -en promedio 4 años-, a un trámite y resolución del juicio en tan sólo 6 meses; ello según el pronóstico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, contenido en el Boletín 181/2019 de 6 de octubre de 2019.

3) No obstante ello, debido a la temporalidad transcurrida para resolver la cuestión competencial que se generó (150 días = 5 meses), la **realidad**, al día de hoy, resulta ser un poco diferente a lo esperado, en virtud de que sólo para determinar a qué órgano jurisdiccional correspondía sustanciar el proceso laboral, transcurrió dicho plazo de 5 meses, de los 6 con los que se estimaba debía concluir el juicio con una sentencia. Ante ello, no se cumple con el principio de celeridad que debe imperar en la sustanciación y resolución de los juicios laborales.

III. Preguntas detonadoras.

1) ¿Es indispensable que los tribunales colegiados de circuito, al resolver los conflictos competenciales, se avoquen a **emitir criterios** que determinen la manera en cómo debe interpretarse la legislación aplicable para definir quién debe conocer de una determinada controversia?

2) Atendiendo a la temporalidad que transcurrió hasta la resolución del conflicto competencial por el tribunal colegiado, ¿sería necesario proponer una reforma al artículo 705 Bis de la Ley de Federal del Trabajo, para establecer el plazo de 8 días para que el órgano colegiado emita la resolución correspondiente, emulando lo que en ese sentido dispone el diverso 48 de la Ley de Amparo para las cuestiones competenciales en materia de amparo?

Caso 4

Lucero Alejandra De Alba Peña
Expositora

I. Título del Caso o problemática.

“Prueba pericial: La persona juzgadora decidiendo frente a una materia que no conoce”.

II. Narrativa y exposición de la problemática.

Escrito de demanda: Un trabajador demandó del Instituto Mexicano del Seguro Social, el reconocimiento de enfermedades del orden general que le ocasionan un estado de invalidez de acuerdo con lo previsto en el artículo 128 de la Ley del Seguro Social de 1973 y, en consecuencia, el otorgamiento de una pensión por invalidez, así como diversas prestaciones de seguridad social.

El trabajador afirmó y acreditó que sus actividades consisten en trabajo administrativo frente a la computadora y supervisión mediante un recorrido a pie del almacén a su cargo.

Como padecimientos, refirió que cuenta con los siguientes:

- Retinopatía diabética proliferativa.
- Hemorragia vítrea remitida a ojo izquierdo.
- Hipertensión arterial.
- Diabetes mellitus.
- Hipoacusia.

Como prueba, ofreció la pericial médica, sin solicitar especialidad.

Al dar contestación a la demanda, el instituto refirió que, tal como se demostraba en su negativa de pensión, el trabajador no se encuentra en estado de invalidez, puesto que sus padecimientos no le limitan para laborar. Como prueba ofreció la pericial en medicina.

En la audiencia preliminar se admitió la prueba pericial en medicina a cargo de un licenciado en medicina general.

El perito rindió por escrito su dictamen y señaló que el actor padece lo siguiente:

- Retinopatía diabética Proliferativa. Ambos ojos.
- Retinopatía diabética Proliferativa tratada con Panfotocuagulación retiniana en ambos ojos + Hemorragia vítrea antigua en ojo izquierdo.
- Hipertensión arterial. Sistémica descontrolada.
- Diabetes Mellitus Tipo II descontrolada.
- Hipoacusia Bilateral moderada de etiología mixta.
- Hipertrigliceridemia.

- Síndrome metabólico.
- Enfermedad Renal KDIGO Grado III.

El perito concluyó que todos los padecimientos le generan un estado de invalidez para trabajar, con excepción de Hipoacusia Bilateral moderada de etiología mixta y la Hipertrigliceridemia.

III. Preguntas detonadoras.

1. ¿Qué es Retinopatía diabética Proliferativa?
2. ¿Qué es lo que se exige a la persona juzgadora en el juicio frente a una materia que no conoce? En el caso, medicina.
3. ¿Cómo la persona juzgadora va a obtener el conocimiento de la prueba pericial que se le presenta?
4. ¿Cómo se va a controlar la calidad de la inferencia pericial?
5. ¿Cómo se atiende la calidad en el rubro quién?
6. ¿Cómo se atiende la calidad en el rubro qué?
7. ¿Cómo se atiende la calidad en el rubro cómo?
8. ¿Estamos frente a una prueba tazada o de libre valoración?

IV. Normatividad aplicable.

1. Ley Federal del Trabajo
2. Manual de Prueba Pericial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, coordinado por Carmen Vazquez.
3. Manual de Razonamiento Probatorio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, coordinado por Jordi Ferrer Beltrán.

Caso 5

Jueza Cristel Solorio Castro
Expositora

I. Título del Caso o problemática.

“Alcances de las facultades previstas en el artículo 685 Bis de la Ley Federal del Trabajo para garantizar a las partes en el juicio el derecho a la debida defensa y representación en el nuevo sistema de justicia laboral.”

II. Narrativa y exposición de la problemática.

Los artículos 14 y 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prevén los derechos de debido proceso y acceso efectivo a la justicia, los cuales comprenden **la obligación del Estado de implementar los mecanismos necesarios para que las partes estén en condiciones de producir una defensa adecuada**. A su vez, el artículo 8, numeral 2, incisos d) y e), de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, contempla como **garantía judicial del debido proceso**, el derecho a que las personas puedan defenderse personalmente o ser asistidas por un defensor de su elección, o bien a través de alguno proporcionado por el Estado.

Asimismo, para garantizar a las personas el derecho humano de debido proceso en el juicio laboral, en su vertiente de **asistencia técnica adecuada**, el artículo 692, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, prevé que los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser **abogados o licenciados en derecho** con cédula profesional o bien con carta de pasante vigente expedida por la autoridad legalmente competente que autorice el ejercicio de esa profesión. **La referida reforma de este precepto, acaecida en el año 2012, tuvo como propósito profesionalizar a los representantes de las partes que intervienen en el juicio laboral, a fin de reducir el riesgo de que alguna de éstas fuese deficientemente representada o defendida durante la tramitación del proceso**. Aunado a ello, la reforma laboral aprobada el 01 de mayo de 2019, adicionó el **artículo 685 Bis**, el cual prevé que las partes tendrán derecho a que se garantice su debida defensa y representación; en consecuencia, podrán estar asistidos por un apoderado, quien deberá ser licenciado en derecho o abogado titulado con cédula profesional. Asimismo, **cuando el Tribunal advierta que existe una manifiesta y sistemática incapacidad técnica del apoderado, prevendrá a la parte afectada para que designe otro**.

Lo previamente manifestado tiene como objetivo garantizar al gobernado el goce de su derecho humano de debido proceso, en su vertiente de asistencia técnica adecuada ante una **falta o deficiente asesoramiento legal** que violentaría a su vez los derechos humanos de igualdad y equidad en la contienda, puesto que, al no contar el justiciable con una asistencia técnica adecuada, estaría impedido de llevar una defensa apropiada, trascendiendo en el fallo.

III. Preguntas detonadoras.

1. ¿Qué debemos entender por “manifiesta y sistemática incapacidad técnica”?
2. ¿Es necesario esperar a que exista sistematicidad en la incapacidad técnica del abogado para prevenir a la parte afectada a fin de que designe otro?
3. La facultad del juez para garantizar la debida defensa en el procedimiento laboral, ¿tiene límites?
4. El ejercicio de la facultad prevista en el artículo 685 Bis de la Ley Federal del Trabajo, ¿compromete la

imparcialidad del juez? ¿Transgrede el principio de igualdad procesal?

5. ¿Cuál es el alcance del ejercicio de la facultad prevista en el artículo 685 Bis de la Ley Federal del Trabajo en relación con la preclusión de derechos procesales en el procedimiento laboral?
6. ¿El solo nombramiento de un licenciado en derecho para que asuma la defensa de un justiciable satisface, por sí mismo, implica el derecho a gozar de una defensa material?
7. ¿Cómo debe proceder el juez cuando previene a la parte afectada para que nombre nuevo apoderado y ésta se niega a designarlo?

IV. Normatividad aplicable.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2. Ley Federal del Trabajo
3. Convención Americana sobre Derechos Humanos
4. Tesis y jurisprudencia emitidas sobre el tema:
 - a) Registro digital: 2021099. “DEFENSA ADECUADA EN SU VERTIENTE MATERIAL. NO SE SATISFACE ESTE DERECHO, CON EL SOLO NOMBRAMIENTO DE UN LICENCIADO EN DERECHO PARA LA DEFENSA DEL IMPUTADO, SINO QUE DEBEN IMPLEMENTARSE LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA GARANTIZAR QUE TIENE LA ASISTENCIA DE UNA PERSONA CAPACITADA PARA DEFENDERLO [ABANDONO PARCIAL DE LA JURISPRUDENCIA 1a./J. 12/2012 (9a.).]”
 - b) Registro digital: 2024992. “DEFENSA ADECUADA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EL TRIBUNAL LABORAL DEBE GARANTIZAR ESE DERECHO DEL TRABAJADOR DESDE LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA.”
 - c) Registro digital: 2024993. “DEFENSA ADECUADA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. PARA GARANTIZAR ESE DERECHO DEL TRABAJADOR CUANDO EL SECRETARIO INSTRUCTOR DEL TRIBUNAL LABORAL LE ASIGNE UN ABOGADO DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO O DE LA DEFENSORÍA PÚBLICA PARA QUE LO ASISTA, DEBE OTORGARLE UN PLAZO DE 15 DÍAS PARA QUE SE IMPONGA DE LOS AUTOS Y PROPORCIONE UNA ADECUADA ASESORÍA Y DEFENSA LEGAL (APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 873-A DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).”
 - d) Registro digital: 200234. “FORMALIDADES ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO. SON LAS QUE GARANTIZAN UNA ADECUADA Y OPORTUNA DEFENSA PREVIA AL ACTO PRIVATIVO.”
5. Jurisprudencia emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en los casos:
 - a) Ruano Torres y Otros vs. El Salvador
 - b) Galindo Cárdenas y otros Vs. Perú
 - c) Barreto Leyva vs Venezuela.
 - d) Herrera Espinosa y otros vs Ecuador.

Caso 6

Jueza Alma Ruby Villarreal Reyes
Expositora

I. Título del Caso o problemática.

“La perspectiva de género en el derecho del trabajo”.

II. Narrativa y exposición de la problemática.

Tópico central: “Trabajadora de una empresa de autopartes, en consecuencia, de competencia federal, en Aguascalientes”.

De forma inicial es importante mencionar que el despido por embarazo es la causa número uno por la que hasta ahora demandan las mujeres. En los hechos, refiere que su antigüedad data de 8 años y sin ninguna mala nota en su expediente. Al haberse enterado el supervisor que estaba embarazada por haber solicitado una incapacidad ante el seguro social y presentar una serie de signos característicos de ese estado, al entrevistarla aquél le informó que se va a reducir el personal, por lo que le pidió que pasara a recoger su finiquito, el cual no aceptó.

En la secuela del juicio, la trabajadora adujo esta situación y demandó su reinstalación, así como el pago de salarios caídos. Adicionalmente reclamó medidas cautelares en cuanto a seguir conservando la seguridad social.

Finalmente, la persona juzgadora negó las medidas cautelares porque razonó que no existían indicios razonables como lo establece el artículo 857.

III. Preguntas detonadoras

1. ¿La trabajadora tiene derecho a las medidas cautelares y en qué consisten éstas?
2. ¿Cómo puede acreditar los indicios razonables?
3. ¿Al tratarse de un caso de discriminación, a quién le corresponde la carga de la prueba?
4. En caso de que la persona juzgadora estimara que procede otorgar la medida solicitada, ¿cuáles serían?
5. De corresponderle la carga de la prueba a la persona empleadora, ¿cuáles serían los medios de prueba, atendiendo a que probaría un hecho negativo?
6. ¿Cuáles son las obligaciones de la persona juzgadora para actuar en este caso?
7. ¿Le corresponde actuar de manera oficiosa o limitarse a analizar los hechos y pruebas ofrecidas por las partes?
8. En su caso, de actuar de manera oficiosa, ¿qué pruebas serían las adecuadas para estimar procedente la medida cautelar?
9. ¿Qué medio de defensa tendrá la persona empleadora en un caso como éste?
10. ¿Al dictar el laudo, debe tomar en cuenta el contexto?
11. ¿Cuáles son algunos elementos de este contexto?
12. ¿El estado de embarazo genera una excepción a la regla de no reinstalación por ser personal de confianza?
13. ¿Qué pruebas puede ofrecer la parte patronal en su defensa?
14. ¿Qué papel juega el principio de realidad en un juicio de esta naturaleza?

IV. Marco normativo internacional

1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém Do Pará)
3. Convenio 183 sobre la protección de la maternidad
4. Convenio 100 sobre igualdad de remuneración
5. Convenio 111 sobre la discriminación empleo y ocupación
6. Convenio 190 relacionado con la violencia
7. Convenio 189 relativo a los trabajadores domésticos
8. Opinión consultiva 27/2021 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre los alcances de los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga y su relación con otros derechos fundamentales en el marco de la protección en los derechos de las mujeres ante prácticas de discriminación o violencia en el trabajo y para asegurar su participación efectiva como integrantes y líderes sindicales
9. Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)

V. Marco normativo nacional

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículos 1, 4, 17 y 123)
2. Ley Federal del Trabajo (art. 2, 685 y 873-K)
3. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2006)
4. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2007)
5. Ley General de Víctimas (2013)

VI. Jurisprudencia y Tesis

1. 1a./J. 22/2016 "ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO", registro digital 2011430
2. 1a. CXCIV/2012, "REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO O JUSTA INDEMNIZACIÓN. ESTE DERECHO FUNDAMENTAL QUEDÓ INCORPORADO AL ORDENAMIENTO JURÍDICO MEXICANO A RAÍZ DE LA REFORMA AL ARTÍCULO 1o. CONSTITUCIONAL, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 10 DE JUNIO DE 2011", registro digital 2001744
3. 1a. XX/2013, "DERECHOS FUNDAMENTALES DE IGUALDAD Y DE NO DISCRIMINACIÓN. GOZAN DE EFICACIA EN LAS RELACIONES ENTRE PARTICULARES", registro digital 2002504
4. 1a. XXXIII/2015, "DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. ANTE SU ACTUALIZACIÓN, EL JUZGADOR DEBERÁ DECLARAR LA NULIDAD DEL ACTO", registro digital 2008308
5. 1a. CDXXXII/2014, "DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. JUICIO DE RAZONABILIDAD PARA DETERMINAR SI UN ACTO CONTIENE UNA DIFERENCIA DE TRATO CONSTITUCIONAL", registro digital 2008093
6. 1a. IV/2015, "DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. EL JUZGADOR PODRÁ IMPONER MEDIDAS REPARATORIAS DE CARÁCTER DISUASORIO PARA PREVENIR FUTURAS ACTUACIONES CONTRARIAS AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO", registro digital 2008259

7. 1a. XXXII/2020, "MEDIDAS DE COMPENSACIÓN PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLACIONES A DERECHOS HUMANOS. SU ALCANCE COMO MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE LA REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO", registro digital 2022210
8. 1a./J. 75/2022, "DERECHO A LA JUSTA INDEMNIZACIÓN. SU FINALIDAD CONSISTE EN QUE SE DEJE SIN DAÑO A LA PERSONA QUE LO SUFRIÓ, POR LO QUE ES CONSTITUCIONAL QUE SI ALGUIEN LESIONA EL DERECHO A LA LIBERTAD REPRODUCTIVA DE UNA PERSONA, SE LE CONDENE A QUE RESTITUYA LA SITUACIÓN A LA MANERA EN LA QUE SE ENCONTRABA", registro digital 2024784
9. 1a. XXX/2020, "CÁLCULOS INDEMNIZATORIOS POR VIOLACIONES A DERECHOS HUMANOS. FACULTAD DEL JUEZ CONSTITUCIONAL DE RECUANTIFICARLOS SI RESUELVE LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS DETERMINADOS POR LA COMISIÓN EJECUTIVA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS", registro digital 2022185

VII. Criterios de la SCJN sobre despidos de mujeres embarazadas

1. 2a./J. 66/2017 "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. AUN CUANDO SE CONSIDERE DE BUENA FE, NO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS CUANDO EL DESPIDO SE DA DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, AL CONSTITUIR UN TEMA QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO", registro digital 2014508
2. 2a./J. 96/2019, "TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENUNCIÓ Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA", registro digital 2020317
3. 2a. II/2021, "TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ES PROCEDENTE SU REINSTALACIÓN CUANDO HUBIERAN SIDO DESPEDIDAS POR SU CONDICIÓN DE EMBARAZO O DURANTE EL PERIODO DE LICENCIA POSTNATAL", con registro digital 2023733
4. I/2021 "TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ES PROCEDENTE EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS CUANDO SEAN DESPEDIDAS POR SU CONDICIÓN DE EMBARAZO O DURANTE EL PERIODO DE LICENCIA POSTNATAL", registro digital 2023732
5. 1a./J. 75/2022, DERECHO A LA JUSTA INDEMNIZACIÓN. SU FINALIDAD CONSISTE EN QUE SE DEJE SIN DAÑO A LA PERSONA QUE LO SUFRIÓ, POR LO QUE ES CONSTITUCIONAL QUE SI ALGUIEN LESIONA EL DERECHO A LA LIBERTAD REPRODUCTIVA DE UNA PERSONA, SE LE CONDENE A QUE RESTITUYA LA SITUACIÓN A LA MANERA EN LA QUE SE ENCONTRABA, registro digital 2024784
6. PC.I.L. J/10 L "MULTAS. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CARECEN DE FACULTADES PARA IMPONERLAS A LOS PATRONES QUE DESPIDAN A MUJERES POR CUESTIÓN DE EMBARAZO" registro digital 2025965

Caso 7

Magistrado Cuauhtémoc Cuéllar De Luna
Expositor

I. Título del caso o problemática

“El significado de fundar y motivar una sentencia”.

II. Narrativa y exposición de la problemática.

En el marco del coloquio de formadoras y formadores del sistema de justicia laboral, que celebrará esta escuela judicial, resulta pertinente reflexionar sobre el tema de la fundamentación y motivación de las sentencias laborales. Se trata en principio de un derecho constitucional reconocido en favor de las personas para conocer las razones o justificaciones, tanto fácticas como normativas de todo acto de autoridad. Este derecho en la actualidad se encuentra relacionado con el derecho de acceso a la información pública, también reconocido en la Constitución y, por supuesto, el derecho de acceso a la justicia, de donde se desprende el derecho de comprender las decisiones judiciales, en el caso específico de las y los jueces en materia de trabajo.

El significado de fundar y motivar una decisión se acuña en la jurisprudencia mexicana en la década de los cuarenta del siglo XX¹, dentro de la quinta época del Semanario Judicial de la Federación. Su contenido y desarrollo ha sido prácticamente estático desde sus orígenes hasta la actualidad. Esta consistencia jurisprudencial se basó en sistemas predominantemente escritos. Sin embargo, en la actualidad prácticamente todos los procesos judiciales del país tienen como característica esencial la oralidad y la intermediación de las y los jueces. En esta nueva dinámica el derecho procesal del trabajo, el pensamiento jurídico predominante emanado del derecho germano románico enfrenta algunas mutaciones claras hacia la práctica del derecho del trabajo desde un enfoque sociológico, económico y hasta político. Uno de los pilares de la reforma laboral derivada de la exposición de motivos de la actual Ley Federal del Trabajo, se basa en el combate de la simulación y en la insistencia del resquebrajamiento del formalismo jurídico en su aspecto patológico para adentrarse en la medida de lo factible a la realidad del mundo del trabajo.

En ese sentido, el realismo jurídico norteamericano pareciera tener algunos aportes a nuestro derecho formal, invitándonos a reflexionar sobre los mecanismos causales que motivan las decisiones judiciales, como es la ideología de los jueces, contexto social, estado de ánimo, prejuicios, cultura jurídica, etcétera.² No obstante, la imposición de fundar y motivar las decisiones es en papel, el único objeto relevante de estudio de la decisión de las operadoras y operadores jurídicos. De esta situación normalmente conoce la justicia constitucional mexicana por medio del amparo directo (amparo casación). Esta verticalidad ha contribuido en parte a alargamiento de los procesos laborales, lo que seguiría en conflicto con la esencia de la reforma; como lo es resolver los conflictos en un plazo breve.

En ese contexto, el derecho procesal ha cambiado juntamente con la evolución de las sociedades. La sentencia laboral y su contenido (fundamentos y motivos) además de legitimar el sistema es potencialmente un elemento de pacificación del conflicto y del rompimiento de una justicia vertical hasta instancias constitucionales.

III. Preguntas detonadoras

¹ Registros digitales: 324385 y 323973: Quinta Época; Instancia Segunda Sala: “ACTO RECLAMADO, FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN DEL” y “ACTO RECLAMADO, FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN DEL”.

² Consultable en la liga: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182011000100004

1. ¿La fundamentación y motivación como constructo jurisprudencial puede replantearse su significado en el contexto de un nuevo sistema procesal predominantemente oral?
2. ¿Es la sentencia laboral un instrumento de pacificación que rompa con la inercia de alargar el proceso a una instancia de casación?

Caso 8

Juez Rafael Carlos Quesada García
Expositor

I. Título del caso o problemática:

“La función secretarial en el dictado de providencias cautelares”.

II. Narrativa y exposición de la problemática.

Las medidas cautelares o providencias precautorias son un medio para asegurar la subsistencia no sólo de derechos laborales, sino de la propia vida de la persona trabajadora (hasta su producto en casos de embarazo). Para analizar y pronunciarnos respecto de las medidas cautelares no debe temerse si éstas pudieran constituir, en algunos casos, la restitución total o parcial, de determinado derecho con sustento en el cual se promueve la acción laboral o de seguridad social.

Las medidas en comento tienen estrecha vinculación con el acceso a la justicia y, respecto de éstas, existe un catálogo enunciativo en la legislación laboral, de modo que se pretende hacer conciencia en cuanto a que no podemos entender que existan limitantes en cuanto a denegar justicia provisional, debido a que “alguna providencia” no esté expresamente denominada. El derecho de trabajo es contextual-casuístico y tiene como sustento destacado el principio general de justicia social, ello conforme los artículos 17 de la Ley Federal del Trabajo y 123 de la Constitución.

En la exposición se pretende reflexionar que hay medidas precautorias de hacer o no hacer. Algunas de sus características pueden ser:

- a) Provisionalidad: poseerán vigencia solamente durante el transcurso del proceso, lo que quiere decir que una vez que este finalice, la medida o providencia dejará de existir.
- b) Accesoriedad: subsisten siempre y cuando exista un proceso, llámesele juicio ordinario, de seguridad social, etcétera.
- c) Celeridad y sencillez: deben dictarse de forma, sencilla, informal, rápida y sin dilaciones, pues por su fin, buscan evitar resultados indeseados o que denieguen algún derecho laboral.
- d) Flexibilidad: la medida o cautela está supeditada al contextos y escenarios del proceso, por lo que puede ser modificada, cambiada, aumentada o disminuida en cualquier tiempo (mientras exista el juicio principal).

III. Preguntas detonadoras

1. ¿Las medidas precautorias dejan sin materia los juicios laborales -en lo principal-?
2. ¿Es importante tramitar las medidas precautorias sin formalismos exagerados?
3. Al ser una actuación que corresponde a las personas secretarias de instrucción ¿cómo fomentar la sensibilización e importancia de decretarlas?

4. ¿Las providencias precautorias están relacionadas con la justicia social?
5. ¿Las providencias precautorias derivadas de juicios laborales tienen jerarquía -inferior- respecto de las que pudieran existir en amparo?

IV. Normatividad aplicable

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2. Ley Federal del Trabajo
3. Ley de Amparo

Caso 9

Jueza Araceli Palacios Duque
Expositora

I. Título del caso o problemática:

“Reflexiones sobre las áreas de oportunidad de las personas secretarias en las actividades que realizan tanto en la fase escrita como en la oral dentro del procedimiento laboral”.

II. Narrativa de las reflexiones.

A. Áreas de oportunidad en la fase escrita: aspectos que pueden originar un recurso de reconsideración fundado.

1. Análisis exhaustivo de la demanda a fin de prevenir por prestaciones o acciones oscuras e imprecisas; sobre todo las que son de tipo extralegal.
2. Hacer un correcto análisis de los anexos de la demanda.
3. Revisar completa la demanda para advertir cuáles son todos los demandados, pues varias demandan a la persona indeterminada llamada: “y/o quien resulte responsable o propietario de la fuente de trabajo”. También es importante analizar cuando demandan a una empresa, pero en los hechos se advierte que la relación laboral inició con otra patronal. De igual manera, es importante examinar cuando advertimos que se actualiza un litisconsorcio pasivo necesario. Finalmente, se debe estudiar perfectamente el caso para que se haga la prevención y requerir la constancia de no conciliación.
4. Revisión inadecuada de las diligencias de emplazamiento (sobre todo casos en rebeldía).
5. Análisis de la contestación de la demanda.
 - Reconocimiento o desconocimiento de la personalidad de los apoderados de la demandada.
 - Reconocimiento o desconocimiento de la calidad de tercero interesado.
 - Si de la contestación se desprende otro demandado, requerirle que exhiba la constancia de no conciliación.
 - Orden de notificación por boletín del auto que vista para la réplica.
6. No otorgar correctamente los plazos para contestar la demanda, formular la réplica o contrarréplica.
7. Hacer cálculos incorrectamente y tener por recibidas contestaciones extemporáneas o, en sentido contrario, mencionar que feneció el término, pero no advertir que el emplazamiento se hizo por exhorto.
8. Incorrecta admisión o desechamiento de pruebas ofrecidas para acreditar excepciones dilatorias: (ojo: documental y pericial y en el caso de litispendencia y conexidad también la inspección de autos). Omisión de proveer sobre esas pruebas.
9. Cualquier otra omisión que trascienda en el desarrollo del procedimiento (ej: ordenar girar oficios de búsqueda de posibles beneficiarios, o no dar seguimiento a lo que digan los informes o gestionar los que están incompletos).

B. Áreas de oportunidad en la fase oral.

1. Explicar con claridad a las partes el tipo de audiencia.
2. Identificar debidamente a las partes, absolventes, testigos y peritos, así como asesores.
3. Dar debida cuenta de promociones, notificaciones o de estados procesales.
4. Actuar como mediador/conciliador.
5. Hacer correctamente su labor de fedatario al citar los documentos que se le ponen a la vista en la audiencia.
6. Apoyar al juez en el desarrollo de la audiencia. Proyección de evidencias.

7. Hacer una redacción congruente y precisa el acta mínima de audiencia.
8. Verificar la correcta videograbación de la audiencia.
9. Elaborar correctamente los oficios ordenados en la audiencia preliminar para las pruebas admitidas para celebrar la audiencia de juicio.
10. Llenar debidamente el sistema SIARA.

C. Observaciones sobre su estudio y resolución.

1. **Momento de resolución:** el artículo 873-E, de la LFT, establece el orden de las etapas: a) depurar el procedimiento/resolver las excepciones dilatorias; b) establecer los hechos no controvertidos; c) admitir o desechar las pruebas; d) citar a audiencia de juicio; y, e) resolver el recurso de reconsideración contra los actos u omisiones del secretario instructor.
2. **Consecuencias de la falta de impugnación si no asiste:** se tiene por precluido el derecho. Para los recursos de la parte actora, no somos rígidos, basta que diga cuál es la determinación y procedemos a su estudio.

Pero, en el caso del patrón ¿puede operar igual?

1. Efecto de declarar **fundado** el recurso: Retrotraer las actuaciones del juicio al punto donde se incurrió la violación, e incluso regresar a la fase escrita, lo que dilata más el juicio.
2. En los casos de tener que llamar a un **tercero interesado**, se suspende la audiencia en esa etapa y se ordena realizar el emplazamiento, por efectos prácticos reservo señalar fecha hasta que ya se emplazó, contestó y transcurrieron plazos para réplica y contrarréplica.

III. Pregunta detonadora: ¿Es necesario que el demandado combata con exactitud la porción del acuerdo, así como cada uno de los fundamentos invocados por el secretario instructor en el acto impugnado, o basta con expresar de manera total el motivo de agravio?

Caso 10

Jueza Juana Fuentes Velázquez
Expositora

I. Título del caso o problemática.

“La defensa adecuada en el sistema de justicia laboral mexicano”.

II. Narrativa y exposición de la problemática.

Recientemente, en un procedimiento especial donde se demandó la declaración de beneficiarios y devolución de las aportaciones que un extinto trabajador realizó al sistema de ahorro para el retiro en las diversas subcuentas, se verificó la etapa escrita por el secretario instructor, en la que al imponerse del escrito de demanda, advirtió diversas omisiones e irregularidades, por lo que en términos de lo que dispone el artículo 685 de la LFT, previo a admitir la demanda, requirió para que en el plazo de tres días las subsanara o aclarara. Requerimiento que se hizo mediante notificación personal y, pese a ello, ni el actor ni su apoderado lo desahogaron, por lo que se actuó de conformidad con lo que dispone la propia ley en el sentido de subsanar aquellas de las que se contara con elementos para hacerlo con el material probatorio que se agregó al escrito de demanda.

Una vez que se emplazó a los demandados, se dio vista con las contestaciones y sus anexos al apoderado de la parte actora para ejercer su derecho de réplica; sin embargo, no lo hizo, por lo que el secretario instructor consideró innecesario conceder el derecho a contrarreplicar y procedió a turnar los autos a la suscrita a efecto de que procediera en términos de lo que dispone el último párrafo del artículo 873-C de la LFT.

Fijada la fecha para celebrar audiencia preliminar y estando debidamente citadas las partes (en la fecha y hora señalados), ingresé a la sala de audiencias y me percaté que no se encontraba el abogado del actor, por lo que una vez que el secretario instructor dio cuenta de las personas que se encontraban presentes, le pregunté al trabajador por su apoderado, refiriéndome que aún no llegaba, pero que seguro iba en camino, por lo que le comenté la importancia de que su abogado estuviere presente y fuese puntual. Además, hice una exposición en el sentido de que estábamos frente a un nuevo sistema de justicia laboral e invité a las partes a conciliar, comentándome el actor que su abogado estaba muy atrasado.

Ante ello, surgió la primera interrogante, ¿cuál debería ser mi actuar ante dicha situación? Hay que recordar que las reglas que fija el artículo 873-F de la ley laboral establecen que las partes pueden comparecer personalmente o por conducto de sus apoderados. En el supuesto de hacerlo por su cuenta, es necesario que estén asistidos por un licenciado en derecho o un abogado, lo que garantiza su debida defensa. En consecuencia, al estar presente solamente el actor, no podía desarrollarse la audiencia sin cumplir con los extremos previamente mencionados.

En ese contexto, le expresé tal situación a la parte actora, insistiéndome en esperar a su abogado, por lo que le señalé que yo advertía un descuido por parte del abogado que lo representa, puesto que su demanda no fue completa y no compareció a las etapas de la fase escrita ni a desahogar la prevención de subsanar su demanda, así como tampoco a ejercer su derecho de réplica, por lo que le dije que mandaría traer a alguien de defensoría para que lo asistiera.

Después de unos minutos, ingresó a la sala de audiencias un asesor de la defensoría y le expresé lo sucedido, por lo que me dijo que requería de un tiempo para imponerse de las actuaciones del expediente laboral para poder asumir la representación

del trabajador. Con base en lo anterior decreté un receso y, al reiniciar la audiencia, el actor reiteró que deseaba esperar a su abogado, expresándole que no existía causa de fuerza mayor que me permitiera suspender la audiencia y cambiarla de fecha, máxime que los apoderados de los entes de seguridad social demandados me solicitaron que continuara con la audiencia.

Le di el uso de la voz al asesor y me dijo que, de acuerdo con su normatividad, para poder intervenir en el procedimiento y actuar en representación, debía existir la voluntad expresa del actor, lo que no ocurrió.

III. Preguntas detonadoras.

1. ¿Qué es una manifiesta y sistemática incapacidad técnica del apoderado legal?
2. ¿Es facultad exclusiva del Tribunal entendido como el Juez del conocimiento, el prevenir a la parte afectada para que designe otro apoderado legal, o también podrá hacerlo el secretario instructor en la fase escrita?
3. ¿En qué momento se deberá establecer que es manifiesta y sistemática la incapacidad técnica?
4. ¿Cuál debe ser el actuar de la autoridad laboral, para el caso de que la parte afectada no designe otro apoderado legal dentro del término legal, ante la manifiesta y sistemática incapacidad técnica del que previamente había designado?
5. ¿Tendrá alguna prelación la asignación de un abogado en cuanto a que la ley estableció que puede ser de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o de la Defensoría Pública para que asuma la representación jurídica?
6. ¿Qué hacer cuando el procedimiento lo lleve un abogado de la Procuraduría o de la Defensoría y no tenga la capacidad técnica para llevar la representación del trabajador?

Caso 11

Magistrado Carlos Anuar Jaimes Torres
Expositor

I. Título del caso o problemática.

“Alcances de la perspectiva de género en materia probatoria: acreditación de la relación laboral a cargo de una mujer embarazada”.

II. Narrativa y exposición de la problemática.

El 1 de septiembre de 2022, María C demandó a Federica B por despido injustificado ante el Tribunal Laboral del Primer Distrito Judicial del Estado de Morelos. De sus hechos narrados destacan los siguientes:

1. Que el 2 de enero de 2016, fue contratada por Federica B, como trabajadora doméstica de su hogar, ubicado en avenida Fuerza Aérea, 147, colonia Coyotes, Cuernavaca, Morelos.
2. Que su horario era de lunes a sábado de las 9 a las 16 horas, con una hora para tomar alimentos.
3. Que el 25 de agosto de 2022 la actora le platicó a la señora Federica B de su embarazo, avisándole que iba a necesitar de manera constante revisiones médicas, puesto que, por sus antecedentes, era propensa a un aborto.
4. Que el 27 de agosto de 2022 a las 15 horas, la señora Federica B la despidió, bajo el argumento de que ya no le convenía que trabajara para ella porque necesitaba a alguien que estuviera disponible todos los días y, además, que no tuviera limitaciones físicas para realizar las actividades propias de su puesto.
5. Una vez substanciado el juicio laboral, el tribunal dictó sentencia el 3 de febrero de 2023, absolviendo a Federica B, bajo la consideración medular de que no se acreditó la relación laboral entre ella y la actora, pues ésta no ofreció prueba alguna para desvirtuar la negativa de la relación laboral.

Inconforme con la resolución anterior, María C promovió amparo directo, alegando principalmente que, al tratarse de un despido justificado por razón de su embarazo, la autoridad laboral debió aplicar el método para juzgar con perspectiva de género y, así, recabar oficiosamente las pruebas tendentes a acreditar su relación laboral con Federica B.

III. Preguntas detonadoras.

1. ¿Debe juzgarse con perspectiva de género cuando todas las personas involucradas son mujeres?
2. ¿Cuáles son los límites del método para juzgar con perspectiva de género?
3. En el caso concreto, ¿el método para juzgar con perspectiva de género tiene el alcance de revertir la carga de la prueba de la relación laboral a la parte patronal o, en su defecto, de obligar a la autoridad laboral a que recabe oficiosamente las pruebas tendentes a acreditarla?

IV. Normatividad aplicable.

1. Ley Federal del Trabajo
2. Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos
3. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)
4. Protocolo para juzgar con perspectiva de género, emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Caso 12

Magistrado Juan Alfonso Patiño Chávez
Expositor

I. Título del Caso o problemática.

“La trascendencia de las resoluciones de amparo en el sistema de justicia laboral”.

II. Narrativa y exposición de la problemática.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo han planteado una interrogante natural: ¿Las disposiciones de la Ley de Amparo, son compatibles con el nuevo procedimiento laboral de corte adversarial?

La inquietud de referencia no es gratuita, pues la experiencia en el cambio de sistema al acusatorio, dentro del procedimiento penal, justifica la inquietud de referencia, al contemplar que la aplicación de las reglas del juicio de amparo, en muchos casos, es incompatible con el nuevo sistema penal acusatorio. A la luz de estas consideraciones, es válido preguntar si en la materia laboral sucederá lo mismo, o bien, si existe una nota distintiva que impida llegar a ese posible conflicto.

Así, será necesario ponderar las reglas que pretendidamente fueran incompatibles con la nueva legislación laboral, para apreciar si como consecuencia de la experiencia transicional penal previa, se puede generar o no un conflicto de sistemas. Además, en esa ponderación, también valdrá la pena abordar la visión de los operadores del sistema de justicia para discutir qué se necesita ajustar para enfrentar esta problemática.

También será necesario analizar si en un sistema de impugnaciones, las visiones contradictorias de los diversos operadores surgen de una incomprensión del sistema, como regularmente se atribuye en el sistema penal a los órganos de control constitucional, o bien, si esto es resultado de una interpretación normativa que goza de un beneficio adicional, como lo sería el tiempo para reflexionar con el que no goza el juez oral. Finalmente, en todas estas ponderaciones, será necesario advertir si las exigencias propias del estudio de las violaciones procesales pueden seguir vigentes, o bien, si es necesario replantearlos a la luz del nuevo procedimiento de corte adversarial, pero con las normas que actualmente se contienen en la ley de Amparo.

Lo mismo acontece con los efectos restitutorios de las sentencias protectoras, en donde las nuevas características del juicio exigen la discusión sobre si los efectos tradicionales de las concesiones pueden seguir subsistiendo, o bien, si es necesario tomar en cuenta las nuevas características del procedimiento laboral para delimitar correctamente los efectos de la concesión del amparo.

Sólo a través de estas reflexiones podremos advertir la verdadera trascendencia de las resoluciones de amparo, en el correcto desarrollo del procedimiento laboral.

III. Preguntas detonadoras.

1. ¿Las reglas establecidas en el juicio de amparo son incompatibles con los procedimientos de corte adversarial?
2. ¿Se necesitan cambios legislativos para que el juicio de amparo pueda hacer un efectivo control constitucional de actos emitidos en el nuevo procedimiento laboral?
3. ¿Están preparados los operadores de los órganos jurisdiccionales para enfrentar esta pretendida incompatibilidad?

IV. Normatividad aplicable.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2. Ley de Amparo
3. Ley Federal del Trabajo

Caso 13

Magistrada María Eugenia Gómez Villanueva
Expositora

I. Título del Caso o problemática.

“Prevenciones de los tribunales laborales y acceso a la justicia”.

II. Narrativa y exposición de la problemática.

Una persona presentó escrito ante un tribunal laboral de asuntos individuales, en el que demandó ser declarada como única y legítima beneficiaria del trabajador finado (quien era su padre); así como el pago de los fondos acumulados en la subcuenta de vivienda. El Tribunal laboral, por conducto del secretario instructor, radicó la demanda y previno a la parte actora para que precisara: (i) el tiempo que el extinto trabajador habitó en el último domicilio que señaló en su escrito inicial de demanda, así como (ii) exhibiera la constancia de otorgamiento o negativa de crédito para vivienda, bajo el apercibimiento que de no subsanar la prevención señalada con el número ii, se desecharía la demanda.

El actor, no obstante haber sido notificado personalmente de la prevención aludida, no la desahogó; en consecuencia, el juez laboral desechó la demanda, bajo la sustancial consideración que la accionante no cumplió con el requisito correspondiente en exhibir la constancia de otorgamiento o negativa de crédito de vivienda del extinto trabajador, de conformidad con lo establecido en el artículo 899-C, fracción VI, de la Ley Federal de Trabajo. Constancia que resulta un documento indispensable para determinar el destino de las cantidades cuya devolución se reclama, por lo que, el mencionado requisito se trata de una condición de existencia de la demanda y de procedibilidad de la acción. En apoyo a su determinación, invocó las tesis jurisprudenciales de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubros: “CONFLICTOS INDIVIDUALES DE SEGURIDAD SOCIAL. SI BIEN LA DEMANDA PRESENTADA POR EL ACTOR DEBE CUMPLIR LOS REQUISITOS PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 899-C DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SÓLO DEBE CONTENER AQUELLOS QUE SEAN PROPIOS DE LA ACCIÓN INTENTADA” y “CONFLICTOS INDIVIDUALES DE SEGURIDAD SOCIAL. LAS PRUEBAS RELACIONADAS CON LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN Y LOS HECHOS QUE LA SUSTENTAN DEBEN OFRECER Y EXHIBIRSE CON LA DEMANDA, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 899-C DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.”

En contra de dicha resolución, la accionante promovió amparo directo, en el cual el tribunal colegiado le otorgó la protección constitucional, pues consideró que la exhibición del certificado de otorgamiento o no de crédito de vivienda, no es un requisito necesario para la admisión de la demanda; máxime que la quejosa no es la titular de la cuenta y una de sus pretensiones es que se le reconozca como beneficiaria. Para llegar a tal conclusión, el órgano de amparo tomó en consideración la finalidad de la reforma constitucional y legal en materia de justicia laboral, los principios que rigen el nuevo sistema, así como la finalidad del derecho del trabajo, los elementos para la interpretación de las normas, en conjunción con el derecho fundamental de acceso a la justicia y el principio de realidad.

III. Preguntas detonadoras.

1. ¿Es válido que a partir de una interpretación literal y estricta de las normas se realicen prevenciones a la parte actora que constituyan un obstáculo en el ejercicio del derecho fundamental de acceso a la Justicia?
2. ¿Cuál es la importancia de atender al principio de realidad desde el auto inicial de demanda?

IV Normatividad aplicable.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2. Ley Federal del Trabajo.
3. Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Caso 14

Magistrado José Antonio Abel Aguilar Sánchez
Expositor

I. Título del caso o problemática.

“Tutela del derecho humano a la seguridad social en el juicio de amparo ante los reclamos del instituto de seguridad social sobre la ausencia de un requisito de procedibilidad, como lo es la constancia de otorgamiento o negativa de pensión, en un juicio laboral concluido, en el nuevo sistema de justicia laboral”.

II. Narrativa y exposición de la problemática y/o los hechos:

En un juicio laboral del nuevo sistema, se insta un conflicto de seguridad social y se demanda el otorgamiento de una pensión de incapacidad parcial permanente, derivada de un riesgo de trabajo. El secretario instructor, ante la ausencia de la constancia de otorgamiento o negativa de pensión (artículo 899C fracción VI LFT), previene al trabajador para que exhiba dicha constancia.

El trabajador desahoga la prevención, aduciendo que ha acudido en diferentes ocasiones al instituto de seguridad social para pedir dicha constancia y que no se le ha entregado, incluso no se le permite presentar la solicitud de la pensión por escrito, alegando malas prácticas en la oficialía de partes de esta institución. Ante ese desahogo, así como de las manifestaciones del trabajador, el juez laboral decide admitir la demanda y considerar integrada la acción para deducirla en el juicio laboral. Considera que es evidente la no necesidad de la constancia porque la pensión no se ha autorizado en razón de que el instituto de seguridad social reconoce el riesgo de trabajo, pero estima que no da lugar al otorgamiento de la pensión.

El perito oficial, en la audiencia de juicio, rinde su peritaje y considera que las enfermedades que tiene el trabajador son una secuela del accidente de trabajo que le fue reconocido por la institución de seguridad social, y expone los porcentajes de disminución orgánica funcional que le ocasionan los padecimientos, sustentados en la tabla de enfermedades de la LFT. El juez laboral emite sentencia y otorga la pensión de incapacidad parcial permanente.

Inconforme con tal determinación, el Instituto de Seguridad Social presenta juicio de amparo en contra de la sentencia laboral aduciendo: a) que el juez laboral indebidamente otorgó la pensión; b) que el trabajador no exhibió la constancia de otorgamiento o negativa de pensión; y, c) que ante la ausencia de ese requisito de procedibilidad no se integró la acción y fue incorrecto otorgar la pensión.

El tribunal colegiado de circuito en materia de trabajo determinó fundado el concepto de violación del Instituto de Seguridad Social, a pesar de que el concepto de violación es novedoso, porque en la contestación de demanda, éste no hizo valer como excepción la improcedencia de la acción ante la ausencia del requisito de procedibilidad; sin embargo, el tribunal de amparo consideró que ese análisis debía realizarse desde la óptica de la procedencia de la acción. Por lo cual, invocando los precedentes de los DTs 29 y 34/2023 de la segunda sala de la SCJN, decretó que el juicio laboral era improcedente ante la ausencia del requisito de procedibilidad previsto en el artículo 899C, fracción sexta de la LFT, dejando a salvo los derechos del trabajador para que los hiciera valer en nuevo juicio laboral, una vez que contara con la constancia de mérito.

III. Preguntas detonadoras.

1. ¿El tribunal colegiado de circuito puede considerar fundado un concepto de violación novedoso del Instituto de Seguridad Social en un juicio laboral de otorgamiento de pensión?
2. ¿Ante el desahogo de la prevención, aduciendo imposibilidad de obtener la constancia de otorgamiento de pensión por malas prácticas del instituto, el tribunal federal laboral puede requerir directamente a la institución la exhibición de esa constancia?
3. ¿Ante la ausencia de prevención, el tribunal colegiado de circuito debe reponer el procedimiento del juicio laboral o privilegiar la solución del fondo del asunto en términos del tercer párrafo del artículo 17 constitucional?
4. ¿La ausencia de un requisito de procedibilidad en un conflicto individual de seguridad social puede dejar sin efectos todo un juicio concluido en el que es evidente que la pensión no se ha otorgado en sede administrativa?
5. ¿Para el otorgamiento de pensiones de seguridad social debe agotarse, de manera previa, el procedimiento administrativo de otorgamiento de pensión ante el Instituto de Seguridad Social?
6. ¿El tribunal de amparo debe limitar su función a la de un tribunal de casación en el juicio de amparo directo?
7. ¿El tribunal de circuito debe ejercer control de constitucionalidad y convencionalidad sobre la norma que regula el requisito de procedibilidad (Art. 899C fracc VI LFT) en relación con el derecho humano de seguridad social previsto en la Constitución y en los tratados internacionales?
8. ¿En un ejercicio de ponderación, una norma procedimental puede afectar hasta anularlo el derecho humano a la Seguridad Social?
9. ¿En aplicación de un Test de proporcionalidad, el requisito de procedibilidad tiene un fin legítimo, es idóneo, es necesario y proporcional, para afectar el ejercicio del derecho humano a la Seguridad Social?

IV. Normatividad aplicable

1. Ley Federal del Trabajo
2. Ley del seguro social
3. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
4. Convención Americana de los Derechos Humanos
5. Convenio 102 de la OIT sobre Seguridad Social
6. Precedentes de la segunda sala de la SCJN(DTs 29 y 34/2022 y juris 2ª 36/2023)

Caso 15

Jueza Brisa Albores Medina
Expositora

I. Título del caso o problemática.

“Objeto de la acción judicial: Implementar la conciliación en sede judicial, como la forma idónea de solucionar los conflictos laborales, en base a los principios de legalidad, justicia y equidad”.

II. Narrativa y exposición de la problemática y/o los hechos:

Al aplicar los métodos alternativos de solución de controversias, hacemos efectivo el derecho sustantivo de acceso a la justicia consignado en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En sede judicial, el operador jurídico (personas juzgadoras y secretarías), deben aplicar los principios fundamentales, en específico:

Voluntariedad: La participación de los intervinientes deberá ser por propia decisión, libre de toda coacción y no por obligación.

Información: Debe informarse a los intervinientes, de manera clara y completa, sobre los mecanismos alternativos, sus consecuencias y alcances, podemos comenzar con exponer a las partes en que consiste la metodología, cerciorarnos que nuestra exposición haya sido clara, auxiliarlos en la resolución de sus dudas, lo que genera empatía, motivación y apertura ante el planteamiento a efectuar.

Confidencialidad: La información tratada no deberá ser divulgada y no podrá ser utilizada en perjuicio de los Intervinientes dentro del proceso.

Flexibilidad y simplicidad: Los mecanismos alternativos carecerán de toda forma estricta, propiciarán un entorno que sea idóneo para la manifestación de las propuestas de los intervinientes para resolver por consenso la controversia.

Imparcialidad: Los mecanismos alternativos deberán ser conducidos con objetividad, evitando la emisión de juicios, opiniones, prejuicios, favoritismos, inclinaciones o preferencias que concedan u otorguen ventajas a alguno de los intervinientes

El caso consiste en un procedimiento conciliatorio donde existen indicios de **acoso y hostigamiento sexual** en el ámbito del trabajo. En ese orden, el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece que existe hostigamiento sexual cuando se lleva a cabo el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y se expresa mediante conductas verbales o físicas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Por otra parte, el acoso sexual es una forma de violencia, en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

III. Preguntas detonadoras:

1. En un procedimiento que impliquen violencia sexual, ¿debe considerarse la oportunidad al empleador para concluir por la vía conciliatoria?

2. ¿Cómo se logra armonizar la aplicación de la metodología de perspectiva de género también en el procedimiento conciliatorio?
3. ¿Es necesario que se propongan a los intervinientes soluciones en las que se pueda identificar el impacto de género y que la solución de la controversia radique en el desentrañamiento de las conductas que incluso pueden ser constitutivas de un delito?
4. ¿Cuáles deben ser las propuestas de solución que se extiendan a fin de evitar la revictimización y la repetición de las conductas en la fuente de empleo?

IV. Normatividad aplicable.

1. Ley Federal del Trabajo
2. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

V. Otras fuentes.

1. NACIONES UNIDAS, Nueva York, 2006, Manual sobre Programas de Justicia restaurativa, SERIE DE MANUALES SOBRE JUSTICIA PENAL.
2. Jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.), con registro digital 2011430, emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación
3. Amparo Directo en Revisión 3186/2016
4. Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, SCJN

I. Título del Caso o problemática.

“Exigencias de la conciliación en asuntos colectivos”.

II. Narrativa y exposición de la problemática y/o los hechos:

El procedimiento de huelga se integra de diversas etapas, de las cuales, la etapa de prehuelga es netamente conciliatoria. En esta, la participación del juez es de mediador. Dicha situación demanda muchas habilidades y exige una preparación del juzgador en lo que se refiere a técnicas de conciliación, ya que pueden confluir diversas circunstancias, entre las que destacan:

- Mala relación entre las partes.
- Dificil situación económica de la empresa.
- Conflictos internos de legitimidad del titular de contrato colectivo de trabajo.
- Temperamento de las personas que intervienen en la negociación.
- Violación de los principios que regulan la conciliación.

III. Preguntas detonadoras.

1. ¿Cuáles son los principios que regulan la conciliación en el procedimiento de huelga?
2. ¿Qué factores suelen influir en la mala relación entre empresa y sindicato?
3. ¿Qué técnicas puede utilizar el juzgador para producir un acercamiento entre las partes cuando estas tienen mala relación?
4. ¿Qué técnicas debe utilizar el juzgador para hacer avanzar las negociaciones, en aquellos casos en que advierta que el temperamento de las personas negociadoras representa un obstáculo para alcanzar acuerdos?
5. ¿Cómo debe manejarse la violación a los principios que regulan la conciliación?
6. ¿Cuáles son las normas que establece el derecho colectivo en México para garantizar negociación colectiva?

IV. Normatividad aplicable.

1. Ley Federal del Trabajo.
2. Convenio 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.
3. Convenio 98 de la OIT sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Caso 17

Jueza Irma Gabriela Garza Rodríguez
Expositora

I. Título del caso o problemática.

“Importancia de dar cabal cumplimiento a la última parte del artículo 873-k de la Ley Federal del Trabajo, relativo a la facultad de la persona juzgadora de fomentar la conciliación, en todo momento, como la vía privilegiada para la solución del conflicto”.

II. Retos en la actividad jurisdiccional.

1. De los principios que establece el artículo 684-H fracción II de la Ley Federal del Trabajo que son propios de las y los conciliadores de los centros, que también debemos preservar, como personas juzgadoras, debemos cuidar los de imparcialidad y la confidencialidad, junto con el de voluntariedad que es propio de los MASC, puesto que son los que legitimarán nuestra actuación.
2. Al ejercer la conciliación, es importante evitar que se utilice a los órganos jurisdiccionales para fines indebidos o desleales.
3. Debemos recordar que la conciliación tiene un efecto pacificador, así como el poder de educar a las personas y transformar las relaciones.
4. Evitar incurrir en rigidez al ejercer la conciliación.
5. Estudiar el asunto para no incurrir en improvisaciones.
6. Es necesario que las personas juzgadoras y el equipo de trabajo de apoyo sepan aplicar las técnicas y herramientas de los MASC, ante la dificultad de que el CFCL retome la conciliación una vez que ha iniciado el juicio.
7. Ante la duda, debemos propugnar por los aspectos de justicia social y el equilibrio.

III. Formas para promover la conciliación.

1. Citar o invitar a conciliación desde el auto que ordena emplazar.
2. Mencionar que las partes pueden solicitar al Tribunal, en cualquier momento, un espacio y apoyo del personal para buscar o afinar convenios.
3. Promover, con la respectiva cautela, la conciliación de las partes.

IV. Propuestas para la conciliación en la actividad jurisdiccional.

1. Otorgar a los convenios de conciliación el mismo valor que el dictado de las sentencias, para efectos estadísticos.
2. Analizar la posibilidad de integrar la figura de funcionaria o funcionario conciliador.
3. Organizar talleres de técnicas y herramientas para la conciliación laboral, coordinados por instituciones de renombre, tales como la Escuela Federal de Formación Judicial.
4. Incluir en catálogo de SIGE las audiencias de conciliación.
5. De ser posible, proponer que la función conciliadora se integre a los poderes judiciales.

V. Preguntas detonadoras.

1. ¿Cuáles son algunos de los efectos que tiene la conciliación?
2. ¿Por qué es nocivo para la conciliación el tener una actitud rígida frente a las partes?

Caso 18

Juez Gustavo Juan Ariel Lezcano Álvarez
Expositor

I. Título del Caso o problemática.

“El Análisis vinculado al T-MEC y al Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida”.

II. Narrativa y exposición de la problemática.

A partir de la firma del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá en noviembre de 2018, el Estado mexicano adquirió diversos compromisos internacionales, como lo son en materia económica, energética, agricultura, la agilización de procesos aduaneros, servicios financieros, telecomunicaciones, comercio digital, derechos de propiedad intelectual, competencia económica y medio ambiente, entre otros. Respecto al tema laboral, este fue abordado en el capítulo 23, mismo que cuenta con el anexo 23-A, denominado *“Representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México”*.

En ese marco normativo se declaró que las partes contratantes asumían el compromiso y obligaciones como miembros de la OIT de reconocer el importante papel de las organizaciones de trabajadores y empleadores en la protección de los derechos laborales internacionalmente reconocidos. Asimismo, se comprometieron a adoptar, mantener e incorporar en las legislaciones nacionales los derechos de libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, principalmente visto en los procesos de huelga.

También se incluyó la necesidad que en las leyes laborales mexicanas se estableciera el derecho de los trabajadores a participar en actividades concertadas de negociación o protección colectivas, organizar, formar y afiliarse al sindicato de su elección y prohibir en las leyes el dominio o interferencia del empleador por virtud de actividad o apoyo sindical; así como la negativa a negociar colectivamente con el sindicato debidamente reconocido. De igual forma, la incorporación de un sistema efectivo en la Constitución Federal y legislación laboral para garantizar y verificar que las elecciones de directivas sindicales sean a través del voto personal, libre y secretos de los miembros del sindicato.

Finalmente, también se contempló que los contratos colectivos de trabajo iniciales o revisados en su integridad cuenten con el apoyo mayoritario de los trabajadores cubiertos por él, a efecto de garantizar que son ellos quienes deciden si lo aceptan o no, previa verificación de la autoridad registral, así como su posterior depósito y entrada en vigor en la esfera jurídica de la empresa y trabajadores.

Cabe destacar la disposición normativa encaminada a terminar con los contratos colectivos de protección, los cuales tienen como principales características, las siguientes: i) son impulsados por el empleador, sindicatos de extorsión: ii) obligan al empleador a firmarlo bajo la amenaza de iniciar un movimiento de huelga y suspender labores: y, iii) los trabajadores desconocen en absoluto de ese pacto colectivo y tampoco contaban con voz y voto para manifestarse sobre la negociación.

Medida que fue replica en el artículo Décimo Primero Transitorio del Decreto de Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1 de mayo de 2019; el cual impulsó que todo contrato colectivo de trabajo existente deberá revisarse al menos una vez dentro de los 4 años posteriores a la entrada en vigor de dicho Decreto. Lo cual se conoce como la legitimación contratos colectivos de trabajo y esta tarea fue llevada a cabo por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral conforme sus facultades Constitucionalmente otorgadas en el artículo 123, apartado A, fracción XX, párrafo cuarto.

Estas disposiciones necesariamente impactan en la esfera del control de convencionalidad, ya que conforme a la línea jurisprudencial que ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través del Pleno y sus Salas, la aplicación e interpretación de la norma ordinaria no debe ser indiferente y ajena a las normas constitucionales y convencionales; sino que debe integrarse, armonizarse e incluso ceder cuando resulte imperativo frente al contenido de los derechos humanos directamente aplicables.

También es relevante tomar en cuenta que si bien los procedimientos jurisdiccionales previstos en la Ley Federal del Trabajo como la huelga, procedimiento especial colectivo y de naturaleza económica, todos en materia colectiva del trabajo, han previsto una serie de principios y derechos para garantizar la libertad sindical y negociación colectiva, el propio T-MEC también previó un mecanismo para resolver controversias en materia de denegación de dichos derechos.

Mediante la presentación de una queja que es solicitada por alguno de los países firmantes del Tratado ante alguna inconsistencia que hubiere incurrido el Estado de México. Es un procedimiento inédito de resolución de controversias en tratados comerciales. Tiene por objeto reforzar el cumplimiento de los compromisos laborales asumidos en el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Se distingue de otros mecanismos por su celeridad, ya que puede resolver una controversia en aproximadamente 4 meses.

Se encuentra diseñado para reparar violaciones a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva en empresas que produzcan bienes o presten servicios que sean objeto de comercio entre los países del T-MEC. Previó presentación de la queja, se examinará el reclamo y normalmente tomará una determinación dentro de los 30 días a partir de la fecha en que se recibió el reclamo sobre si existe una base de buena fe para creer que se está produciendo una denegación de derechos, se procederá a notificar a México.

Si las autoridades de Estados Unidos y Canadá determinan que una queja cumple con los parámetros para invocar el MLRR, deberán presentar formalmente la solicitud de revisión ante el gobierno de México, a través de la Secretaría de Economía (SE), como punto de contacto del T-MEC y México tendrá 45 días para dar contestación en la que determine si existe o no una denegación de derechos y, en su caso, proponer un plan de reparación.

A partir de que un panel determine que existe una denegación de derechos, el gobierno de México, a través de la SE, tendrá 5 días hábiles para negociar la naturaleza de la sanción. Las sanciones comerciales serán determinadas en función de la gravedad de la denegación de derechos y de la reincidencia del centro de trabajo o de su propietario, y tomarán en cuenta los pronunciamientos contenidos en la determinación del panel. Después de la imposición de sanciones, México y la parte reclamante (Canadá o EE.UU.) mantendrán consultas permanentes relativas a la reparación de la denegación de derechos y, en su caso, proceder a la eliminación de las sanciones.

El panel laboral puede ser invocado nuevamente para que verifique si se ha reparado la denegación de derechos y, de ser así, eliminar las sanciones comerciales. Por el contrario, si el panel determina que la denegación de derechos persiste, las sanciones se mantendrán hasta que México y la parte reclamante lleguen a un mutuo acuerdo sobre su reparación.

Preguntas detonadoras.

1. ¿Qué tan efectivo es el MLRR frente a una sentencia dictada por un juez laboral especializado en materia de trabajo?
2. ¿Las determinaciones emitidas por el panel podrán ser vinculantes para el Estado mexicano y los jueces, como doctrina del *soft law*?

3. ¿El MLRR puede llegar a sustituir la función jurisdiccional y administrativa de los órganos del Estado mexicano y así evitar resolver los conflictos con el derecho interno?

Normatividad aplicable.

1. Ley Federal del Trabajo
2. Anexo 23-A del T-MEC
3. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo

I. Título del Caso o problemática.

“Actos que atentan contra la libertad sindical dentro de los procedimientos laborales colectivos; medidas de aplicación para atenderlos”.

II. Narrativa y exposición de la problemática.

Mediante procedimiento de emplazamiento a huelga, el Sindicato de Empleados Agentes Vendedores, Propagandistas, Repartidores y Cobradores de Oficinas Particulares, Industria, Comercio y Similares de la República Mexicana; pretende llevar a cabo la revisión integral del contrato colectivo que rige las relaciones laborales en la empresa Torsacor, Sociedad Anónima de Capital Variable. Al cumplir con los requisitos previstos en el numeral 920 de la ley laboral se admite a trámite.

El procedimiento se ha iniciado en los términos correspondientes; sin embargo, a dicho de la organización sindical, la empresa se ha negado a llevar a cabo una negociación colectiva de forma efectiva, ya que a pesar de acudir formalmente a la audiencia de conciliación, así como a las diversas pláticas antes el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en la realidad, no permite el acceso de los representantes sindicales al centro de trabajo para llevar a cabo la revisión contractual, con lo que impiden que se tenga contacto con los trabajadores.

Por su parte, la empresa niega los actos imputados, señalando que son los trabajadores quienes se abstienen de tener contacto con el sindicato. Ambas partes han sido omisas en proporcionar elementos mínimos en los que el tribunal pueda apoyarse para determinar las medidas conducentes, lo que se conjunta con el artículo 926 de la laboral que impide al juez hacer pronunciamiento alguno que prejuzgue respecto de la justificación o no de la huelga. Asimismo, la Ley Federal del Trabajo prevé como vía para tramitar casos de violaciones a derechos fundamentales en materia colectiva que atentan contra la libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva, el procedimiento especial colectivo.

Esta situación se ha replicado en por lo menos tres procedimientos especiales colectivos, donde se pretende obtener la titularidad del contrato colectivo de trabajo, en los que las organizaciones sindicales promoventes argumentan la existencia de actos de injerencia, presión e incluso despidos hacia los trabajadores, para influir en sus posturas sindicales, lo que atenta contra los derechos fundamentales en materia colectiva antes referidos, omitiendo proporcionar elementos mínimos o indicios que permitan al tribunal emplear las medidas necesarias, menos aún ejercen las acciones en la vía prevista en la ley laboral.

Como puede apreciarse, los supuestos actos indebidos que atentan contra la libertad sindical, libertad de asociación y negociación colectiva ocurren dentro del trámite de un procedimiento laboral colectivo que no fue iniciado para hacer valer estas violaciones, sino alguna acción diversa y estas surgen como incidencia, no obstante, la ley contempla una vía específica para su atención.

III. Preguntas detonadoras.

1. ¿Es posible atender las supuestas violaciones a la libertad sindical como una cuestión incidental?
2. ¿No es posible atender los actos que se señalan como violaciones a la libertad sindical, libertad de asociación y negociación colectiva por no tramitarse en la vía prevista en la ley laboral?

3. Al tratarse de la tutela de derechos fundamentales de carácter laboral, ¿el tribunal puede atenderlos de oficio como incidencia dentro de otro procedimiento para determinar las medias aplicables?
4. El no atender las manifestaciones de la supuesta existencia de violaciones a la libertad sindical, libertad de asociación y negociación colectiva, cuando no son tramitadas en la vía procesal señalada, sino como incidencia dentro de otro procedimiento, ¿puede ser una causa de aplicación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida contemplado en el T-MEC?

IV. Normatividad aplicable.

1. Ley Federal del Trabajo
2. Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
3. Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva.
4. Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) en su capítulo 23 – Laboral (Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en instalaciones específicas (MLRR))

I. Título del Caso o problemática.

“Alcances de la libertad sindical; su análisis”,

II. Narrativa y exposición de la problemática.

El Sindicato Petroleros de México (PETROMEX), como minoritario dentro de dicha empresa estatal, demanda de dicha patronal, así como del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) como titular del contrato colectivo de trabajo, el reconocimiento y beneficios que se deberá decretar mediante sentencia, de que también le es aplicable el pacto colectivo de cuenta, debiéndosele reconocer al accionante todas las prerrogativas consignadas a medida de cláusulas en el mismo, así como sus anexos, acuerdos y transitorios, debiendo persistir dicho derecho incluso en caso de revisión o modificación, ya que de lo contrario se atenta contra su derecho de libertad sindical.

Por su parte, la empresa señala que únicamente se encuentra obligado a celebrar y negociar con el sindicato que cuente con la mayoría de los trabajadores afiliados; es decir, con el titular del CCT al que hace referencia el sindicato actor, motivo por el cual, éste último no puede hacer suyos los derechos contenidos en el mismo. Asimismo, el sindicato demandado refiere que no le asiste el derecho al actor de que le sean aplicables todas las prerrogativas del contrato colectivo de trabajo, pues estas le corresponden al sindicato que representa el interés mayoritario de los trabajadores y es titular del pacto colectivo de mérito, situación que no vulnera el derecho de igualdad y no discriminación del promovente.

III. Preguntas detonadoras.

1. ¿Qué se entiende por libertad sindical dentro del nuevo sistema jurídico laboral mexicano?
2. ¿Qué derechos integran la libertad sindical?
3. ¿Cuáles son los alcances de la libertad sindical?
4. ¿Hasta qué términos es posible que el tribunal laboral colectivo modifique lo pactado por la patronal y el Sindicato titular sin vulnerar la propia libertad sindical?

IV. Normatividad aplicable.

1. Ley Federal del Trabajo
2. Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
3. Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva.

