



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE
LA SEGURIDAD SOCIAL**

**“EL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y
REGISTRO LABORAL”**

**TESIS
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA:
ALDO JAVIER DOMÍNGUEZ ORDUÑA**

**ASESORES:
JOSÉ DÁVALOS MORALES †
SARAH MIS PALMA LEÓN**



CIUDAD UNIVERSITARIA, CD. MX. NOVIEMBRE, 2022



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

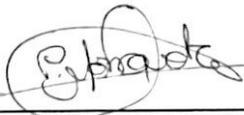
M. en C. IVONNE RAMÍREZ WENCE
DIRECTORA GENERAL DE LA
ADMINISTRACIÓN ESCOLAR DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.
P R E S E N T E.

Muy distinguida señora Directora:

El alumno: **ALDO JAVIER DOMÍNGUEZ ORDUÑA**, con número de cuenta: **314219819** inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"EL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL"** bajo la dirección de la **MTRA. SARAH MIS PALMA LEÓN**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

EL LIC. HUGO SEGOVIA MÉNDEZ, en el oficio con fecha 15 de noviembre del año en curso, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumno(a) referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, Cd.Mx. a 29 de noviembre de 2022


DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario



NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.
C.c.p.-Seminario

AGRADECIMIENTOS

A MIS PADRES:
IRMA IRIBE ORDUÑA VILLENA
OSCAR JAVIER DOMÍNGUEZ ORDUÑA

A MIS HERMANOS:
OSCAR EDUARDO DOMÍNGUEZ ORDUÑA
IRIS BETSABÉ DOMÍNGUEZ ORDUÑA

A MI NOVIA:
MÓNICA ITZEL REYES ALEJALDRE

A MIS AMIGOS:
ANTONIO, DONALDO, EDUARDO,
OSWALDO, VICENTE, EMILIO, OMAÑA, LUIS,
ENRIQUE, JORGE, CÉSAR, RICARDO Y RUBÉN

A MIS ASESORES:
SARAH MIS PALMA LEÓN
JOSÉ DÁVALOS MORALES †

A LA LICENCIADA:
CRYSTEL GUADALUPE
ARELLANO MORENO

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I	
CAPÍTULO I: EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA NATURALEZA JURÍDICA DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL		1
1.1. DERECHO PREHISPÁNICO.....	2	
1.2. DERECHO COLONIAL.....	2	
1.3. DERECHO DEL MÉXICO INDEPENDIENTE.....	3	
1.4. DERECHO POSTERIOR A LA CONSTITUCIÓN DE 1917	4	
1.5. REFORMAS RELEVANTES.....	13	
1.6. CONVENIOS RELEVANTES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	17	
1.7. CAPÍTULO 23 Y ANEXO 23-A DEL T-MEC	19	
CAPÍTULO II: CREACIÓN DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL, DERIVADO DE LA REFORMA LABORAL DE 2019 23		
2.1. INICIATIVA DE LEY	23	
2.1.1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	24	
2.2. DISCUSIÓN.....	26	
2.3. APROBACIÓN.....	27	
2.4. SANCIÓN	28	
2.5. PUBLICACIÓN	29	
2.6. INICIACIÓN DE VIGENCIA	29	
2.7. BASES PARA LA CREACIÓN DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL EN LA REFORMA DE 24 DE		

FEBRERO DE 2017, LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 98, EL CAPÍTULO 23 DEL T-MEC Y EL ANEXO 23-A DEL MISMO 29

2.8. RÉGIMEN TRANSITORIO 35

CAPÍTULO III: LA LEY ORGÁNICA DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL EN RELACIÓN AL ESTATUTO ORGÁNICO DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL 40

3.1. NATURALEZA JURÍDICA DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL..... 42

3.2. ÁMBITO DE VALIDEZ DE LA LEY ORGÁNICA DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL 44

3.2.1. ÁMBITO ESPACIAL DE VALIDEZ..... 44

3.2.2. ÁMBITO TEMPORAL DE VALIDEZ..... 45

3.2.3. ÁMBITO MATERIAL DE VALIDEZ..... 45

3.2.4. ÁMBITO PERSONAL DE VALIDEZ..... 46

3.3. ÓRGANOS DE GOBIERNO, ADMINISTRACIÓN Y VIGILANCIA46

3.3.1. LA JUNTA DE GOBIERNO 47

3.3.2. LA DIRECCIÓN GENERAL..... 49

3.3.3. EL COMISARIO PÚBLICO Y ÓRGANO INTERNO DE CONTROL INTERNO 51

3.4. COORDINACIONES GENERALES..... 52

3.4.1. COORDINACIÓN GENERAL DE CONCILIACIÓN INDIVIDUAL..... 52

3.4.2. COORDINACIÓN GENERAL DE CONCILIACIÓN COLECTIVA 52

3.4.3. COORDINACIÓN GENERAL DE REGISTRO DE ASOCIACIONES 53

3.4.4. COORDINACIÓN GENERAL DE REGISTRO DE CONTRATOS COLECTIVOS	53
3.4.5. COORDINACIÓN GENERAL TERRITORIAL	54
3.4.6. COORDINACIÓN GENERAL DE VERIFICACIÓN	54
3.4.7. COORDINACIÓN GENERAL DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	55
3.4.8. COORDINACIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS ...	55
3.4.9. COORDINACIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	55
3.5. OFICINAS ESTATALES Y OFICINAS DE APOYO	56
3.6. PATRIMONIO	58
CAPÍTULO IV: LA CONCILIACIÓN Y EL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL.....	60
4.1. CONFLICTOS LABORALES	62
4.1.1. CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES	64
4.1.2. CONFLICTOS INTERSINDICALES	65
4.1.3. CONFLICTOS INTRASINDICALES	65
4.1.4. CONFLICTOS ENTRE UN SINDICATO Y UN TERCERO ...	66
4.1.5. CONFLICTOS ENTRE TRABAJADORES	66
4.1.6. CONFLICTOS INTERPATRONALES	66
4.1.7. CONFLICTOS DE NATURALEZA JURÍDICA	66
4.1.8. CONFLICTOS DE NATURALEZA ECONÓMICA	67
4.1.9. CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO LABORAL	67
4.2. DEFINICIONES	69
4.3. CARACTERÍSTICAS DE LA CONCILIACIÓN	72
4.4. CLASES DE CONCILIACIÓN.....	73

4.5. LA CONCILIACIÓN ANTES DE LA REFORMA DE 2019	74
4.5.1. PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA.....	74
4.5.2. ACUERDO PARA LA CELEBRACIÓN DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES.....	74
4.5.3. CELEBRACIÓN DE LA AUDIENCIA.....	75
4.6. LA NUEVA CONCILIACIÓN EN EL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL.....	76
4.6.1. EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL .	76
4.6.2. EXCEPCIONES A LA CONCILIACIÓN PREJUDICIAL	83
4.6.3. LOS CONCILIADORES	85
CAPÍTULO V: EL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL EN SU CARÁCTER DE AUTORIDAD REGISTRAL...	88
5.1. EL SINDICATO.....	88
5.1.1. EVOLUCIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL.....	88
5.1.2. DEFINICIÓN DE SINDICATO.....	89
5.1.3. LIBERTAD SINDICAL	90
5.1.4. CLASIFICACIÓN LEGAL DE LOS SINDICATOS	91
5.1.4.1. CLASIFICACIÓN LEGAL DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES.....	91
5.1.4.2. CLASIFICACIÓN LEGAL DE LOS SINDICATOS DE PATRONES.....	94
5.1.5. REQUISITOS DE FORMACIÓN DE LOS SINDICATOS	95
5.1.5.1. REQUISITOS DE FONDO	95
5.1.5.2. REQUISITOS EN CUANTO A LAS PERSONAS.....	96
5.1.5.3. REQUISITOS DE FORMA.....	98
5.1.6. REGISTRO DEL SINDICATO.....	100

5.1.7. CANCELACIÓN DEL REGISTRO.....	104
5.1.8. DISOLUCIÓN DEL SINDICATO	105
5.1.9. PERSONALIDAD JURÍDICA DEL SINDICATO	106
5.2. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	107
5.2.1. DEFINICIÓN	108
5.2.1.1. SUJETOS	109
5.2.1.2. OBJETO.....	110
5.2.1.3. ÁMBITO DE VALIDEZ	111
5.2.2. ELEMENTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	111
5.2.3. CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CONFORME A LA LEY	115
5.2.4. REQUISITOS PARA LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	116
5.2.5. CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD	118
5.2.5.1. PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD PARA OBTENER LA CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD.....	119
5.2.5.2. PUBLICACIÓN DE LA SOLICITUD Y ADHESIÓN A LA MISMA	120
5.2.5.3. RESOLUCIÓN DE LA SOLICITUD.....	120
5.2.5.4. PROCEDIMIENTO PARA OTORGAR LA CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD	121
5.2.5.5. PROCEDIMIENTO DE CONSULTA A LOS TRABAJADORES PARA EL REGISTRO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	122
5.3. EL CONTRATO-LEY	123

5.3.1. PROCEDIMIENTOS PARA LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO-LEY.....	125
5.3.2. CELEBRACIÓN DEL CONTRATO-LEY DERIVADA DE UNA CONVENCIÓN DE TRABAJADORES.....	126
5.3.3. CELEBRACIÓN DEL CONTRATO-LEY A PARTIR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	128
5.3.4. TERMINACIÓN DEL CONTRATO-LEY	129
5.4.1 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO	130
5.4.2 ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO	131
CONCLUSIONES.....	131
PROPUESTA	135
BIBLIOGRAFÍA.....	138

INTRODUCCIÓN

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CEFECOREL), es creado a partir 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 Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, publicado el 1 de mayo de 2019 en el Diario Oficial de la Federación.

Dicha creación, es consecuencia directa de compromisos de carácter internacional contraídos por el Estado mexicano, así como de una obligación impuesta por el mismo Congreso de la Unión en el año 2017. Los mencionados compromisos siendo la celebración del tratado comercial celebrado entre México, Estados Unidos de América y Canadá, conocido como T-MEC, y los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, el último, aprobado por el Senado el 20 de septiembre de 2018.

Por ello, el CEFECOREL, viene a sustituir en parte a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pues dentro de sus funciones, será la autoridad encargada de llevar a cabo la Conciliación prejudicial, la cual será obligatoria para que los trabajadores puedan presentarse a los tribunales laborales, pues en caso de no llegar a la Conciliación, los trabajadores, deberán anexar a su demanda la constancia de Conciliación prejudicial, expedida por el Centro.

Asimismo, este nuevo organismo, será el encargado de registrar a los Sindicatos de trabajadores o patronos, registrar los Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos-Ley, para lo cual se implementan procedimientos más democráticos para los trabajadores, al solicitar la constancia de representatividad como requisito indispensable para el registro de los contratos.

Los trabajadores, participarán activamente en la celebración de sus Contratos Colectivos de Trabajo, mediante su voto secreto, personal y directo, teniendo total conocimiento del contenido del mismo.

En consecuencia, el CEFECOREL, es su carácter de autoridad registral, será el encargado de registrar los Reglamentos Interiores de Trabajo que los trabajadores o patrones depositen ante él, siempre que cumplan con los requisitos establecidos por la legislación laboral.

Por lo tanto, en la presente tesis compuesta de cinco capítulos, se abordarán a grandes rasgos las facultades del Centro mencionadas en los párrafos que anteceden.

En el primer capítulo, utilizando el método histórico se explorará la evolución histórica de la naturaleza jurídica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, yendo del derecho prehispánico hasta la actualidad.

Posteriormente, utilizando el método observacional se repasará el proceso legislativo que dio lugar a la reforma de 2019, motivo de este trabajo.

Dentro de nuestro tercer capítulo, utilizando el método deductivo, analizaremos de manera conjunta la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y el Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral con la finalidad de determinar la naturaleza jurídica del Centro y su estructura orgánica.

En el antepenúltimo capítulo, se desarrollará una de las facultades más importantes del CEFECOREL, la Conciliación, por lo que se empleará el método comparativo con la finalidad de observar las similitudes y diferencias que guarda esta nueva Conciliación con la Conciliación anterior a la reforma, llevada ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Destacando las novedades de la reforma de 2019.

Finalmente, en el capítulo quinto se hablará del Centro en su carácter de autoridad registral, ya que será el encargado de registrar los Contratos Colectivos de Trabajo, Contratos-Ley y el Reglamento Interior de Trabajo.

CAPÍTULO I

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA NATURALEZA JURÍDICA DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

En este capítulo se verá cuál ha sido la evolución, el momento histórico en que aparecieron y las transformaciones que han tenido las principales atribuciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Para tener un orden en relación a la historia del Derecho mexicano en general, Marco Antonio Pérez de los Reyes, catedrático de nuestra Facultad de Derecho, utiliza una separación cronológica muy interesante, haciendo una división en seis etapas¹, las cuales son las siguientes:

Derecho prehispánico (1800 a.C. a 1521 d.C.), Derecho indiano (1492 a 1821), Derecho insurgente (1800 a 1821), Derecho del México independiente (1821 a 1876), Derecho Porfirista (1876 a 1911), Derecho revolucionario (1900 a nuestros días).

Debido a que como tal, el Derecho laboral no toma una verdadera estructura sino hasta nuestra Constitución de 1917 con la creación del artículo 123 Constitucional; se tiene que hacer una adecuación para ver los antecedentes de nuestro Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, por lo que lo dividiremos en:

1. Derecho prehispánico;
2. Derecho colonial;
3. Derecho del México independiente;

¹ Cfr. PÉREZ DE LOS REYES, Marco. Historia del derecho mexicano. Oxford. México, 2008, p. 28.

4. Derecho posterior a la Constitución de 1917, y
5. Reformas relevantes.

1.1. DERECHO PREHISPÁNICO

La maestra Alena Garrido, nos menciona que la edad antigua se caracterizó por una producción artesanal y la economía de tipo familiar, esto alrededor del mundo.²

Hablando de México en concreto y como indican diversos autores, es muy complicado encontrar antecedentes del derecho laboral en la etapa precolonial, derivado de que la mayor fuente de trabajo en dicha etapa era la agricultura, la caza, la pesca, la recolección, entre otras actividades.

Una vez que llegaron los colonizadores trataron de borrar el rastro de todo el bagaje cultural de los nativos, lo cual complicó más que hoy día se pueda encontrar información respecto de una posible existencia de derecho laboral en aquella época.

No se contaba con un ordenamiento jurídico que regulara la materia en su ámbito individual ni en el procesal y/o colectivo.

1.2. DERECHO COLONIAL

En esta etapa, comenzó la elaboración de varios documentos de carácter laboral, no siendo tan limitado como se veía en la época prehispánica.

Como bien nos menciona el Dr. Porfirio Marquet, hay dos ordenamientos jurídicos que nos permiten analizar al derecho laboral en aquella época: las Leyes de Indias y las Ordenanzas de los Gremios.³

² *Cfr.* GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo, segunda edición. Oxford. México. 2013. p. 1.

³ *Cfr.* MARQUET, Porfirio. Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 2014. p. 246.

Siendo las Leyes de las Indias de mayor relevancia para la materia, ya que se comenzó a regular lo relacionado a la jornada laboral, salario mínimo, edad mínima para trabajar, entre otras cuestiones.⁴

Cabe mencionar que éstas, solo se encargaban de regular lo relacionado a las condiciones de trabajo, no previendo algo relacionado con la parte colectiva o procesal del derecho laboral.

Las Ordenanzas de los Gremios buscaban agrupar a aquellos que se dedicaban a un mismo oficio o profesión y a partir de ello se emitían normas para regular su actividad, pero dichas Ordenanzas solamente aplicaron para los españoles colonizadores y no para los indígenas.

1.3. DERECHO DEL MÉXICO INDEPENDIENTE

En esta etapa aparecieron varias constituciones, primero la Constitución de Cádiz expedida por las cortes del mismo nombre el 19 de Marzo de 1812, cabe destacar que nunca entró en vigor y se abstuvo de regular cuestiones relativas al trabajo.

Posteriormente nació la Constitución de Apatzingán de 1814; sin embargo, tampoco se encontraron normas relativas al derecho del trabajo, ocupándose la mencionada Constitución, en la mayoría de su amplio articulado, de cuestiones orgánicas del Estado.

En la Constitución del 4 de octubre de 1824, en las Bases y Leyes Constitucionales de la República Mexicana y en las Bases de la Organización Política de la República Mexicana no se contempló como tal un derecho laboral al igual que en las anteriores constituciones.

El 11 de mayo de 1857, se promulgó una nueva Constitución, la cual entraría en vigor a partir del 16 de septiembre del mencionado año. La Constitución de 1857, se compuso por 128 artículos.

⁴ Cfr. *Ibidem*, p. 247.

Uno de los logros más importantes de la creación de la mencionada Constitución fue la creación del artículo 5 constitucional, el cual regulaba la libertad de profesión, aunque diversos autores consideran que no fue lo esperado, el catedrático, Néstor de Buen considera que este artículo dio origen a lo que posteriormente se convertiría en el artículo 123 de nuestra actual Constitución.⁵

Lejos del nacimiento del derecho laboral, en el código penal del año 1871, en su artículo 925, se prohibió una institución del Derecho Colectivo del Trabajo, la cual fue la huelga, imponiendo tanto penas privativas de la libertad, como penas de carácter pecuniario a aquellas personas que fomentaran de cualquier modo la violencia tanto física como moral a fin de mejorar las condiciones de trabajo.

1.4. DERECHO POSTERIOR A LA CONSTITUCIÓN DE 1917

Todo cambió con la creación de la Constitución hoy vigente, ya que el 23 de enero de 1917, por unanimidad de votos se aprueba la creación del artículo 123, encargado de regular todo lo relativo al derecho laboral, el cual se denominó “Del Trabajo y la Previsión social”.

Fue un artículo amplio que precisó las condiciones, según las cuales, debería de prestarse el trabajo, como jornada laboral, edad mínima para trabajar, descanso semanal, lo relativo al salario, entre otras cuestiones. También se contemplaron cuestiones relacionadas a la seguridad social.

En su fracción XVI, se estableció que: “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos y asociaciones”, naciendo así los Sindicatos en México.

⁵ Cfr. DE BUEN, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo I, octava edición. Porrúa, México. 1991, p. 294.

Como antecedentes relativos al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, encontramos la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en su fracción XX, al establecer: “las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno”.

Se facultó en dicha fracción a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como las encargadas de dirimir los conflictos en materia laboral, destacando su integración tripartita.

Es importante destacar que la federalización del derecho laboral se dio mucho después de la creación de la Constitución de 1917, por lo que surgieron muchas leyes laborales en las diferentes Entidades Federativas de México, entre las más importantes encontramos las de Yucatán de 1915, 1918 y 1926, así como la de Veracruz de 1918.

Antes de la Constitución de 1917, surgió la Ley del Trabajo de Yucatán de 1915, como antecedente del registro de los Contratos Colectivos y Contratos-Ley, esta legislación estableció en su artículo 12 fracción IV que los convenios industriales se tendrían que registrar en los libros de registro de la Secretaría de la Junta de Conciliación.

En su artículo 25, se crearon las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje para dirimir las controversias. Además para que los Sindicatos de obreros se pudieran conformar en una “unión” se solicitó como requisito único el registro ante las Juntas de Conciliación, establecido en el artículo 21 fracción II.

Se estableció que en un primer momento las Juntas de Conciliación debían de esforzarse para lograr que obrero y patrón llegaran a un acuerdo provisional o definitivo, de no llegar al acuerdo el expediente se enviaría al Tribunal de Arbitraje.

El 14 de enero de 1918 es expedida la Ley del Trabajo de Veracruz, la cual crea las Juntas Municipales de Conciliación y además una Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

La mencionada legislación, definió al Sindicato en su artículo 142 como:

“La agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes”

Misma definición que al paso del tiempo ha mantenido varios elementos de este artículo 142 en distintas legislaciones laborales que se han creado.

En el artículo 144, se establecieron los requisitos de integración a cumplir para la constitución del mismo, además como nos indicaba el artículo 45 de dicha ley se tenían que inscribir ante la autoridad municipal. Por su parte el 146 reguló en su momento los requisitos de forma, mencionando que si se había cumplido con todos estos, se tendría que hacer inscripción inmediata del Sindicato.

El maestro Néstor de Buen, nos menciona que su procedimiento se dividía en dos etapas, una investigación para aportar las pruebas que fueran necesarias y en segundo lugar se llevaba a cabo la Conciliación y arbitraje, las Juntas Municipales encargándose de la investigación y la Junta Central siendo la facultada para ver lo relativo a la Conciliación y el arbitraje.⁶

En las siguientes dos Leyes del Trabajo de Yucatán del año 1918 y 1926, no se siguió el modelo de la anterior legislación del trabajo emitida en el mencionado Estado, sino que se tomó como base el ordenamiento jurídico de Veracruz para la elaboración de dichos ordenamientos jurídicos. Cabe destacar

⁶ Cfr. *Ibidem*, p. 352.

que en la Ley del trabajo de 1926 solo se reformaron cuestiones en relación al arbitraje.⁷

Por medio de la figura del decreto se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el 17 de Septiembre de 1927 y como indica el Dr. Porfirio Marquet, generó cuestionamientos que se resolvieron en 1929 con la federalización del derecho del trabajo.⁸

En el país comenzaron a surgir varias legislaciones en materia laboral en diferentes Estados del país, lo que ocasionó que a los trabajadores se les tratara de distinta forma en relación a la Entidad Federativa en la que se encontraban trabajando, además de que en los conflictos laborales muchas veces intervenían dos o más Estados, lo que dificultaba la resolución de los mismos.

Las dificultades terminaron cuando el 6 de septiembre de 1929 se reformaron los artículo 123 y el 73 en su fracción X para que la legislación laboral fuera competencia del Congreso de la Unión.

Dicha federalización, dio fin a distintos abusos que se cometían en algunos Estados de la república, pues facultó exclusivamente al Congreso de la Unión a ser el encargado de emitir la legislación laboral de todo el país.⁹

Al respecto, hoy día, el artículo 123 apartado A, fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece la regla de la competencia por materia en la que faculta a las Entidades Federativas para dirimir las controversias que se presenten en su ámbito territorial, exceptuando asuntos relacionados con distintas ramas industriales y servicios, empresas y materias, las cuales serán competencia exclusiva de las autoridades federales.

⁷ Cfr. *Ídem*.

⁸ Cfr. MARQUET, Porfirio. Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social. *Ob. Cit.* p. 264.

⁹ Cfr. *Ibidem*, p. 265.

Derivado de la mencionada federalización del derecho laboral es que el 18 de agosto de 1931 se crea la primera Ley Federal del Trabajo.

En la ley de 1931, aparecieron cuestiones novedosas tanto en la parte sustantiva como adjetiva, en su artículo 42 nos definió al Contrato Colectivo de Trabajo como:

“Todo convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios Sindicatos de patrones, con el objetivo de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.”¹⁰

Definición que no ha cambiado hoy día.

El artículo 45 de la ya mencionada ley, nos señaló los requisitos que debía contener dicho Contrato Colectivo de Trabajo, siendo los siguientes:

- A. Realizarse por escrito;
- B. Celebrarse por triplicando, dando una copia a cada una de las partes; y
- C. Depositarlo en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Como tal no había un registro, pero el hecho de depositar dicho Contrato Colectivo de Trabajo ante la Junta se equiparaba a éste, además de que el mismo no producía efectos si no se depositaba por alguna de las partes. A partir del depósito del mismo es que producía dichos efectos legales.

En esta legislación ya se encontraba regulado el Contrato-Ley, pero todavía no se le atribuía dicho nombre, sino que se legislaba bajo el nombre del contrato colectivo “obligatorio”, con características más específicas, regulándose de la siguiente forma:

Artículo 58.- “Cuando el Contrato Colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región, será obligatorio para todos los patrones y trabajadores de la misma rama

¹⁰ Ley Federal del Trabajo de 1931.

de la industria en la región indicada, si así se establece por decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal. Cuando el contrato afecte solamente a los trabajos que se desempeñen en una Entidad Federativa, el Ejecutivo Federal resolverá de acuerdo con el Ejecutivo Local correspondiente”.¹¹

Una diferencia importante es que hoy día se tienen dos procedimientos para darle vida al Contrato-Ley, siendo la solicitud para su celebración una y la solicitud para su elevación la otra, siendo esta última la que se preveía en el ordenamiento jurídico en comento.

Dicha solicitud se presentaba ante la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, y una vez escuchados los interesados realizaba un dictamen y proponía al Ejecutivo Federal que expidiera decreto declarando obligatorio dicho contrato.

En el artículo 101, se previó la definición del Reglamento Interior de Trabajo, por su parte los artículos 104 y 105 establecieron los requisitos que debía de cumplir dicho reglamento. Se elaboraba en razón de los acuerdos dictados en el Contrato Colectivo de Trabajo o por la Comisión Mixta de representantes de patrones y trabajadores. Tenía que realizarse por escrito y ser fijado en lugares visibles.

En un plazo de ocho días hábiles siguientes a su elaboración se tenía que depositar en la Secretaría de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente a fin de ser obligatorio en la empresa o establecimiento.

Si no se cumplía con el contenido que establecía el artículo 102 de la misma ley, cualquiera de las partes podría solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje su revisión y ésta en un plazo de ocho días hábiles, dentro de una audiencia tenía que escuchar a las partes y aprobar o rechazar reglamento.

¹¹ Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial. 28 de agosto de 1931. Abrogada.

Por otra parte, en el artículo 232 de la ley multicitada estableció la definición del Sindicato, en cuanto a redacción un poco distinta a la actual, pero en esencia idénticas.

A partir de este artículo se encontraban los requisitos de fondo del Sindicato: el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los agremiados.

En relación a los sujetos se estableció como requisito que tenían que ser mínimo veinte trabajadores para formar el Sindicato y cuando éste fuera Sindicato de patrones, tenía que conformarse por tres patrones de la misma rama industrial, requisitos que se conservan hoy día.

El artículo 242 del mismo ordenamiento, señaló como requisito de forma externo el registro de la constitución de dicho Sindicato ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente y si se trataba de Sindicatos de competencia Federal, ante el Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

El mismo artículo, nos señaló los requisitos de forma internos, los cuales se ingresaban por duplicado a la autoridad antes mencionada, dichos requisitos eran los siguientes:

- A. El acta de la asamblea constitutiva;
- B. Los estatutos;
- C. El acta de sesión de elección de la directiva, y
- D. El número de miembros.

Una vez que se cumplían todos los requisitos anteriores, la autoridad no podía negarles dicho registro.

En relación a la Conciliación, se establecieron las Juntas Municipales de Conciliación, las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Federales de Conciliación y la Junta Federal de Conciliación y Arbitrajes, mismas que serían las encargadas de ejercer la facultad conciliadora, según su competencia en razón del territorio o materia.

Como nos menciona el profesor José Dávalos, la creación de la ley de 1970 fue antecedida por dos anteproyectos, el primero en 1962 realizado por una Comisión nombrada por el Presidente, Adolfo López Mateos. Dicha Comisión se encontraba integrada por funcionarios de renombre en la materia laboral, incluyendo al maestro Mario de la Cueva.¹²

El Presidente Díaz Ordaz, en 1967 nombra una nueva comisión con similar integración que la anterior, agregando al maestro Alfonso López Aparicio. Realizaron el anteproyecto y el Presidente decidió hacer del conocimiento de éste, tanto a la clase trabajadora como patronal, quienes lo discutieron y posteriormente se envió la iniciativa a las Cámaras.¹³

El primero de mayo de 1970 entró en vigor la nueva ley, que en palabras de Néstor de Buen fueron “leyes creadas para una economía capitalista y burguesa”.¹⁴

Dicha ley estableció en su artículo 356 la definición de Sindicato, la misma que no ha sufrido cambio alguno desde 1970, lo interesante es cuando vemos el artículo 357, que establecía que se podían constituir Sindicatos sin necesidad de autorización previa, cuestión que cambia con la reforma de 2019.

Sin embargo, surgieron muchos cuestionamientos, ya que a la par de dicho artículo, existían el 365 y el 366. El primero en relación al registro que se debía hacer de los Sindicatos y el segundo respecto a la negativa del mismo, por lo que tomando en cuenta los tres artículos muchos se preguntaban si este era declarativo o constitutivo del Sindicato.

La facultad para registrar Sindicatos cuando se tratara de competencia Federal era de la Secretaría del Trabajo y la Previsión Social y las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se tratara de Sindicatos de competencia local.

¹² Cfr. DÁVALOS, José. Derecho individual del trabajo, vigésima cuarta edición. Porrúa. México. 2018, pp. 66 y 67.

¹³ Cfr. DE BUEN, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo I. *Ob. Cit.* p. 379.

¹⁴ *Ídem.*

Las autoridades mencionadas con anterioridad podían negar el registro a los Sindicatos si no cumplían con los requisitos de fondo y de forma. Siendo los requisitos de fondo el estudio mejoramiento y defensa de los intereses de los agremiados, además del mínimo exigido por la ley de veinte trabajadores y en el caso de Sindicatos conformados por patrones, tres patrones. Los requisitos de forma se contemplaron en el artículo 365, siendo los documentos solicitados por la autoridad para realizar el mencionado registro.

Por lo que hace al Contrato Colectivo de Trabajo, en el artículo 390 de la ley, se estableció que se tenía que celebrar por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y el tercero depositándose en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Local de Conciliación, según fuera el caso.

Dicho contrato surtiría efectos desde la fecha y hora de presentación del mismo, al menos que las partes hubieran convenido algo distinto, siendo esto lo más cercano a un requisito de registro del Contrato Colectivo de Trabajo.

Esta ley, ya contempló al Contrato-Ley como tal y a diferencia de su antecesora, se previeron las dos figuras para la realización del mismo, solicitud para su celebración y solicitud para su elevación.

Siendo la autoridad que debía de resolver la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando se involucraban dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción Federal, y el Gobernador de la Entidad Federativa cuando fuera competencia local.

Para que el Reglamento Interior de Trabajo tuviera validez, se estableció en el artículo 424, que una vez que las partes se pusieran de acuerdo, cualquiera de ellas dentro de los ocho días hábiles siguientes lo depositaría en la Junta de Conciliación y Arbitraje. Ésta misma estaba facultada para subsanar dicho Reglamento Interior de Trabajo en caso de omisiones en el reglamento o disposiciones contrarias a la ley.

En cuanto a la Conciliación, se establecieron a las Juntas Federales de Conciliación, siendo reguladas a partir del artículo 591, éstas funcionaron como una primera instancia en la resolución de los conflictos suscitados con motivo del trabajo, siendo las encargadas de procurar un arreglo entre las partes y recibir las pruebas de las mismas. Posteriormente, tenían que remitir el expediente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y en esta se citaba a las partes a una audiencia de Conciliación y ofrecimiento de pruebas, en la misma el Juez exhortaba a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio, a su vez, el auxiliar y los demás representantes se encontraban en posibilidad de proponer posibles soluciones al conflicto.

Cabe destacar que si llegaba a un acuerdo entre las partes, el convenio que realizaban éstas, adquiría todos los efectos del laudo, como nos menciona la legislación en su artículo 753, fracción II.

1.5. REFORMAS RELEVANTES

En 1980 se reformó la Ley Federal del Trabajo, la llamada reforma procesal, en el afán de hacer frente a problemáticas de aquella época. La reforma, mermó derechos colectivos de los trabajadores, la coalición y la huelga; sin embargo, aparejado a ello hubo adiciones interesantes, como la suplencia de la deficiencia de la demanda a favor del trabajador.

En relación al juicio ordinario, como nos menciona la licenciada Matilde Loyo Pérez, hubo una concentración de las etapas procesales de Conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas en una sola audiencia en el procedimiento ordinario.¹⁵

¹⁵ Cfr. LOYO PÉREZ, Matilde. Análisis histórico de la reforma laboral de 2012. ux.edu.mx, México. 2012. p.15.

La reforma de 2012, como nos indica Luis Rivera Montes, entre sus principales objetivos buscó priorizar “las condiciones remuneradoras, productivas y armónicas entre trabajadores y patrones”.¹⁶

Pero al final no se cumplieron dichos objetivos, pues como nos indica el catedrático José Dávalos Morales fue “un golpe a la estabilidad de los trabajadores en el empleo”¹⁷ ya que se incorporaron los contratos de pago por hora, capacitación inicial, a prueba, de temporada y principalmente el *outsourcing*.

En cuanto a las atribuciones que son tema de la presente tesis, esta reforma derogó y reformó distintas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. En principio, como se comentó con anterioridad, en la legislación de 1970 se establecieron las Juntas Federales de Conciliación como una instancia previa a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. La reforma en comento, derogó del artículo 591 al 600 los cuales se encargaban de regular lo relacionado a las Juntas Federales de Conciliación.

Con dicha reforma, se le dio importancia a la resolución de los conflictos por vía de la Conciliación, es por eso que para poder aumentar el índice de conflictos laborales resueltos mediante la Conciliación, se añadieron los artículos 627-A, 627-B y 627-C que establecieron que dicha labor tenía que ser llevada a cabo por personal especializado y debidamente calificado para ello, denominándolos: “funcionarios conciliadores”.

Es de mencionar que prevalece la Conciliación en todo momento con la reforma de mérito, pudiendo realizar el mencionado convenio en cualquier parte del procedimiento anterior a que se dicte el laudo.

Antes de la reforma de 2019 a la Ley Federal del Trabajo, el 24 de febrero de 2017 se publicó una reforma que fue el punto de partida de la mencionada reforma de 2019.

¹⁶ RIVERA MONTES, Luis. Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México. SEGOB. México. 2013. p. 57.

¹⁷ DÁVALOS, José. Derecho individual del trabajo. *Ob. Cit.* p.114.

Pues ésta, comenzó la transición a otro modelo de resolución de conflictos en materia laboral, transitando de la función ejecutiva a la judicial, la facultad de dirimir controversias en materia laboral.

Esto se vio reflejado en la reforma a la fracción XX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al disponer lo siguiente:

“La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las Entidades Federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia...”

El mencionado artículo, eliminó a la Junta de Conciliación y Arbitraje como la autoridad facultada para resolver las diferencias que se presentaran en materia laboral, cediendo tal atribución a los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las Entidades Federativas.

La reforma no solo se encargó de eliminar a la Junta de Conciliación y Arbitraje y crear a los tribunales laborales. A partir de ésta, adelantó la creación de los Centros de Conciliación en el ámbito Local, los cuales fungirían como una instancia previa a los tribunales laborales, encargados de resolver las diferencias y los conflictos entre patrones y trabajadores.

En cumplimiento a la reforma laboral de 2017:

“Los Estados de Campeche, Chiapas, Guanajuato, Nuevo León, Morelos, Nayarit, Quintana Roo e Hidalgo reformaron sus textos constitucionales para crear los centros de Conciliación laborales, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo segundo transitorio del decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 107 y 123 de

la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral”.¹⁸

Fue a partir de dichas reformas que las mencionadas Entidades Federativas comenzaron a crear las leyes orgánicas de sus centros de Conciliación correspondientes.

En el ámbito Federal y como antecedente de nuestro Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, precisamente en el mismo artículo 123 de nuestro máximo ordenamiento, en su fracción XX, cuarto párrafo, se creó un organismo descentralizado encargado de la función conciliadora, al cual aún no se le había otorgado un nombre.

Además de la función conciliadora, se facultó al mencionado organismo para realizar el registro de los Contratos Colectivos de Trabajo, de las organizaciones sindicales, así como distintos procesos administrativos relacionados.

Dotando al mencionado organismo descentralizado, que posteriormente se le dio el nombre de Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

Por último se estableció en su artículo transitorio segundo, la obligación del Congreso de la Unión y las legislaturas de las Entidades Federativas para que dentro de un año siguiente a la entrada en vigor del mismo, se realizaran las adecuaciones legislativas correspondientes para dar cumplimiento al decreto.

Es sabido, que no todas las legislaturas de las Entidades Federativas cumplieron con el plazo señalado en los artículos transitorios, incurriendo en

¹⁸ MARTÍNEZ, Verónica. 2020. Reforma constitucional de la justicia en materia laboral: ejemplo de omisión legislativa Constitucional, Revista lus, vol. 14. no. 45. scielo.org.mx.

una omisión legislativa, además, el Congreso de la Unión cumplió con dicha obligación hasta el año 2019.

1.6. CONVENIOS RELEVANTES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919 por el Tratado de Versalles, dicha Institución “permitió el verdadero nacimiento y desarrollo del derecho internacional del trabajo”.¹⁹

Dicha Institución se ha encargado de promover y proteger los derechos y las libertades de todos los trabajadores.

La mencionada organización tuvo como fines iniciales los siguientes:

- A. Ser un medio para lograr la justicia en las relaciones de capital y trabajo;
- B. Ser un instrumento para alcanzar la paz universal, y
- C. A través de su programa de acción social alcanzar un mejor nivel de vida entre los hombres y mujeres.²⁰

El 9 de julio de 1948, es adoptado por la trigésima Conferencia Internacional del Trabajo en San Francisco, California, el Convenio 87 relativo a la libertad sindical y a la protección al derecho sindical.

Siendo aprobado el 29 de diciembre de 1949 por la Cámara de Senadores, ratificado el 13 de febrero de 1950 por el titular del Ejecutivo Federal y promulgado el 10 de abril de 1950 por la misma autoridad.

En el artículo 2 del Convenio se protegieron dos grandes derechos en materia sindical, quizá los más importantes, el derecho de constituir Sindicatos,

¹⁹ GROS, Héctor. La Organización Internacional del Trabajo y los derechos humanos en la América Latina. UNAM. México. 1978. p. 11.

²⁰ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho individual del trabajo. *Ob. Cit.* p.42.

así como el derecho de pertenecer a estos, al establecer el mencionado artículo lo siguiente:

“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conformarse a los estatutos de las mismas”.

En dicho Convenio, la palabra organización se usa como sinónimo de Sindicato y es precisamente en su artículo 10 que define lo que se debe de entender como organización al mencionar que:

“En el presente Convenio el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”.

Siendo la definición anterior, una muy cercana a la que nos da nuestra Ley Federal del Trabajo, al considerar a los Sindicatos como asociaciones de trabajadores o patronos constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los mismos.

El 8 de junio 1949, el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo convocó en Ginebra su trigésima segunda reunión, en la que se adoptó el Convenio Sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, conocido también como Convenio 98. El mismo entró en vigor el 18 de julio de 1951.

El Convenio de mérito, buscó la protección a los trabajadores respecto de actos de discriminación tendientes a menoscabar su libertad sindical, entendiendo dichos actos como:

- A. Condicionar el empleo del trabajador en relación a si se afilia o no a determinado Sindicato, y

B. Despedir a un trabajador por afiliarse a determinado Sindicato o participar en actividades sindicales.

En particular, el artículo 3 del mencionado Convenio resulta muy interesante en relación a la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, incluso siendo un antecedente y un fundamento jurídico internacional para la creación del mismo al establecerse:

“Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes”.

Pues se consideró en su momento, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto locales, como la Federal, ya no eran Instituciones idóneas para proteger las libertades de los trabajadores en el plano sindical. Por lo que en 2017 desaparecieron dichas Juntas y en su lugar, el Congreso de la Unión creó los Centros de Conciliación en el ámbito local y en el ámbito Federal creó un organismo descentralizado, que con la reforma de 2019 se le dio el nombre de Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

No hay que soslayar que la Cámara de Senadores aprobó el mencionado Convenio el 20 de septiembre de 2018, siendo ratificado por el Presidente el 9 de noviembre del mismo año y promulgado el 5 de noviembre de 2019. Por último, entrando en vigor el 23 de noviembre de 2019, más de setenta años después de la creación del Convenio.

1.7. CAPÍTULO 23 Y ANEXO 23-A DEL T-MEC

Como sabemos, el T-MEC es un tratado comercial que vino a suplir al TLCAN, del cual son parte los Estados de Norte América; es decir: México, Estados Unidos y Canadá, el cual entró en vigor el 1 de julio de 2020.

Cuando se habla de relaciones comerciales, evidentemente es necesario hablar de trabajadores y por lo tanto de derechos laborales y protección a los mismos.

En relación a lo anterior, en el tratado comercial se tuvo que implementar normativa que buscara garantizar la protección de los derechos laborales y es por ello que se creó el capítulo 23 y el anexo 23-A.

Dentro del capítulo 23, en el artículo 23.2 los tres Estados se comprometen a:

- A. Afirmar sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo;
- B. Reconocer el papel importante de las organizaciones de trabajadores y empleadores, y
- C. Comerciar únicamente mercancías producidas en cumplimiento con el mencionado capítulo.

En este artículo comenzamos a apreciar que este tratado comercial a través del T-MEC va de la mano con la Organización Internacional del Trabajo, pues para establecer las relaciones comerciales entre los países que son parte, se consideró necesario que a los trabajadores les protegieran plenamente sus derechos laborales.

Principalmente, dicho capítulo reafirma los compromisos contraídos por los miembros en relación a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Busca que la relación comercial que contraen estos países, esté emparejada con la protección de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores de cada Estado miembro.

El anexo laboral, es un documento más específico acerca de lo que se debe de regular por parte del Estado mexicano para cumplir con los objetivos que se plantean, específicamente hablando en materia colectiva del trabajo.

Las medidas que se prevén en dicho anexo son las siguientes:

- A. Prever en la legislación los derechos de formación y afiliación a los Sindicatos, así como la participación en actividades de negociación o protección colectivas;
- B. Órganos independientes e imparciales para registrar las elecciones sindicales, así como resolver lo relativo a contratos colectivos y reconocimiento de los Sindicatos;

En específico se ve la necesidad de creación de un organismo independiente que se encargue de conciliar, registrar a los Sindicatos y los Contratos Colectivos de Trabajo;

Por otra parte la creación de tribunales laborales independientes.

- C. Creación de un sistema efectivo para verificar la elección de líderes sindicales. La cual tendrá que llevarse a cabo a través de un voto personal, libre y secreto;
- D. Problemas de representación sindical tendrán que ser resueltos por tribunales laborales;
- E. Verificación de los Contratos Colectivos de Trabajo a fin de corroborar si cumplen con el apoyo de los trabajadores, y
- F. En revisiones de Contratos Colectivos de Trabajo futuras, se solicitará un apoyo mayoritario en los mismos. Dichas revisiones teniendo que depositarse ante la autoridad independiente que se establezca para ello.

Para tener certeza de anterior, se tendrá que dar una copia de fácil acceso del Contrato Colectivo de Trabajo a los trabajadores y deberá ser apoyado por la mayoría de los trabajadores.

Como se podrá ver, el mencionado anexo 23-A tiene una influencia total en la reforma de 2019, siendo antecedente de ésta, pues los cambios más importantes parten de las obligaciones contraídas por dicho acuerdo comercial.

Enfocándose, en la protección de los derechos colectivos de los trabajadores y no en los derechos individuales. Se buscó crear una “entidad independiente” la cual nace en 2019 con el nombre de Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, naciendo como un organismo descentralizado, en relación con el anexo laboral. Teniendo como principales atribuciones, registrar las elecciones sindicales, Contratos Colectivos de Trabajo y Sindicatos.

Por otra parte, yendo paralelamente con el Centro, pero de manera independiente, dicho anexo habló del establecimiento de tribunales laborales independientes para dirimir los conflictos en materia laboral, los cuales dependerán del Poder Judicial y no tendrán injerencia con este organismo.

CAPÍTULO II

CREACIÓN DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL, DERIVADO DE LA REFORMA LABORAL DE 2019

2.1. INICIATIVA DE LEY

Dentro de la Gaceta Parlamentaria, año XXII, número 5188-II publicada el jueves tres de enero de dos mil diecinueve se incluyeron varias iniciativas que reformaban distintas legislaciones, entre éstas se encontró la iniciativa “Que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo” en nombre del Grupo Parlamentario de MORENA.

Como nos indica Eduardo García Máynez el proceso legislativo comprende de seis etapas²¹:

- A. Iniciativa;
- B. Discusión;
- C. Aprobación;
- D. Sanción;
- E. Publicación, e
- F. Iniciación de vigencia.

Como sabemos, el mencionado proceso legislativo se encuentra regulado en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la primera etapa; es decir, la iniciativa de ley, se encuentra regulada en nuestro artículo 71 de la misma, facultando a la función ejecutiva, legislativa y a los ciudadanos a presentar las iniciativas.

²¹ Cfr. GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, sexagésima segunda edición. Porrúa. México. 2010. p. 53.

Visto lo anterior, el Grupo Parlamentario de MORENA, con fundamento en el artículo 71 de nuestra Carta Magna, presentó la iniciativa que reformaría la Ley Federal del Trabajo.

2.1.1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Como vimos en el capítulo anterior, la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019 es una consecuencia y obligación legislativa de la reforma de 24 de febrero de 2017, pues esta buscó la independencia de la “justicia laboral” de la función ejecutiva, transitando a la función judicial, además de integrar nuevos organismos para ejercer y proteger los derechos colectivos de una forma más eficaz.

Nuestra reforma de 2019, aterrizó dichas ideas plasmadas en el artículo 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 2017 al concretarlas en la Ley Federal del Trabajo y otros ordenamientos jurídicos que nacieron derivados de ésta.

En la exposición de motivos de la iniciativa, encontramos varios factores que hicieron que se presentara la iniciativa y por lo tanto se reformara la Ley Federal del Trabajo, entre estos encontramos:

- A. La reforma al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 24 de febrero de 2017, la cual estableció en sus transitorios una obligación para el Congreso de la Unión y las legislaturas de las Entidades Federativas para adecuar la Ley Federal del Trabajo, sus constituciones locales y demás legislaciones reglamentarias a la mencionada reforma.
- B. La ratificación del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo el 20 de septiembre de 2018, el cual versa sobre la libertad sindical y la protección a la misma.

C. La finalización de las negociaciones del USMCA entre Estados Unidos de América, Canadá y México, en virtud de que en el mencionado acuerdo se agrega un capítulo laboral en su anexo 23.

Dichos ordenamientos jurídicos, medulares para la creación de esta reforma. En el proceso de elaboración de la iniciativa, como nos indica la exposición de motivos, se recogieron varias propuestas del Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral, integrado por especialistas de derecho laboral de diversas instituciones académicas.

De manera didáctica, en la exposición de motivos se destacaron los puntos más importantes de la iniciativa. En el presente trabajo se enlistarán los aspectos más relevantes que guardan relación directa con la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y las facultades atribuidas al mismo:

- A. Denominación. como se vio en el capítulo que antecede, derivado de la reforma constitucional de 24 de febrero de 2017, se crearon los centros de Conciliación en el ámbito local y en el ámbito Federal se creó un organismo descentralizado, el cual en ese momento carecía de nombre. En la presente iniciativa se le da el nombre de Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- B. Titular. se establece la forma de designación del director del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como la conformación de su Junta de Gobierno.
- C. Autoridad registral. como principales atribuciones, se le faculta a este organismo para ser la autoridad encargada del registro de los Sindicatos, Contratos Colectivos de Trabajo, el Contrato-Ley y el Reglamento Interior de Trabajo.
- D. Autoridad conciliadora. el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, se establece como una instancia prejudicial obligatoria de

Conciliación, se busca llegar a los tribunales solo en aquellos casos en los que sea imposible llegar a un acuerdo judicial.

Asimismo, los procedimientos conciliatorios, serán llevados por funcionarios especialistas en solución de conflictos y mediación.

E. Sanciones. se imponen sanciones para aquellos funcionarios que entorpezcan la Conciliación.

2.2. DISCUSIÓN

En principio, la Comisión de Trabajo y Previsión Social, la cual es precedida por Jesús Baldenebro Arredondo, se pronunció al respecto, mencionando que dicha iniciativa de reforma laboral se presenta en relación a la obligación legislativa de 2017, así como por la necesidad de adecuación a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo 87 y 98 y el anexo 23 del tratado comercial celebrado entre México, Estados Unidos y Canadá.

Como nos menciona Eduardo García Máñez la discusión, “es el acto por el cual las Cámaras deliberan acerca de las iniciativas, a fin de determinar si deben o no ser aprobadas”.²²

El proceso de discusión de esta iniciativa inició en la Cámara de Diputados, donde los diferentes grupos parlamentarios que integran ésta, presentaron distintas posturas al respecto, pero en su mayoría a favor de la reforma laboral que se les presentaba.

Por parte del grupo parlamentario de MORENA (encargada de presentar la iniciativa), la diputada Anita Sánchez Castro, señaló que “este mecanismo es fundamental para preservar el derecho de los trabajadores a firmar su Contrato Colectivo y escoger el Sindicato de su preferencia. La propuesta contempla un procedimiento nuevo a través de una constancia de representatividad que solo puede ser solicitada por los trabajadores”.

²² *Ibidem*, p. 54.

Por parte del grupo parlamentario del PAN, el diputado Evaristo Lenin Pérez, señaló la búsqueda de dignificación de los trabajadores, “necesitamos un modelo basado en la democracia. Los empleados han sufrido los efectos del sindicalismo antidemocrático”.

“No se puede obligar a nadie a ser parte de un Sindicato o federación o confederación, los tiempos han cambiado y ésta es una realidad que tenemos que entender, aceptar y enaltecer”, mencionó Isaias González Cuevas, por parte del PRI.

Mónica Bautista Rodríguez por parte del PRD, resaltó la importancia de que los conflictos laborales ahora vayan a ser resueltos por autoridades judiciales y no por autoridades administrativas.

El partido del PT, enfatizó en reiteradas ocasiones su inconformidad, ya que en la iniciativa de reforma laboral no se buscó derogar el *outsourcing* de la Ley Federal del Trabajo.

Movimiento Ciudadano, mediante la diputada Martha Tagle, se mostró a favor del nuevo modelo de justicia social al crear los tribunales laborales y los centros de Conciliación, desapareciendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

“Se fijan nuevos paradigmas en materia de justicia laboral”, señaló Enrique Ochoa Reza, diputado del PRI.

La diputada sin partido, Luz Estefanía Rosas Martínez, señaló que “las reformas serán de gran utilidad para lograr la sindicalización del trabajo con el menor costo social y sin perjudicar a la producción”.

2.3. APROBACIÓN

La aprobación, “es el acto por el cual las Cámaras aceptan un proyecto de ley, la aprobación puede ser total o parcial”.²³

²³ *Ibidem*, p. 55.

La Cámara de Diputados, el 11 de abril de 2019, aprueba en lo general con 417 votos a favor, 29 abstenciones y uno en contra, el dictamen que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, Ley Federal de la Defensoría Pública, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva.

El 12 de abril de 2019, se recibió en el Senado de la República la minuta, llegando a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del mismo, el 16 de abril de 2019.

La reforma mencionada, fue aprobada el 29 de abril de 2019, sin cambios respecto de lo planteado por la Cámara de Diputados, con 120 votos a favor, cero en contra y dos abstenciones.

Con el argumento, que la reforma atiende a los compromisos derivados de la reforma de 2017, a los convenios ratificados de la OIT y al Tratado Internacional entre México Estados Unidos y Canadá, el Presidente de la Mesa Directiva del Senado de la República, Martí Batres, destacó la aprobación de dicha reforma.

2.4. SANCIÓN

Como nos indica el gran jurista Eduardo García Máynez es “la aceptación de una iniciativa por el Poder Ejecutivo. La sanción debe ser posterior a la aprobación del proyecto aprobación del proyecto por las cámaras”.²⁴

El titular del Ejecutivo Federal, el Presidente Andrés Manuel López Obrador, cumpliendo con lo dispuesto en el artículo 89, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el 30 de abril de 2019, expide el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder

²⁴ *Ídem.*

Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva.

2.5. PUBLICACIÓN

“Es el acto por el cual la ley ya aprobada y sancionada se da a conocer a quienes deben cumplirla”.²⁵

La mencionada reforma, es publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019, una reforma muy vistosa, ya que reformó, adicionó y derogó una cantidad realmente importante de artículos de la Ley Federal del Trabajo.

2.6. INICIACIÓN DE VIGENCIA

La presente reforma, en su primer artículo transitorio nos indica que “el presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación”, por lo que la misma entra en vigor el 2 de abril de 2019.

2.7. BASES PARA LA CREACIÓN DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL EN LA REFORMA DE 24 DE FEBRERO DE 2017, LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 98, EL CAPÍTULO 23 DEL T-MEC Y EL ANEXO 23-A DEL MISMO

Como ya se mencionó, en este capítulo y en el capítulo de antecedentes, la reforma de 2017, el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, el capítulo 23 y el anexo 23-A del T-MEC son los ordenamientos jurídicos sobre los que se fundó la reforma de 2019, pues de los mismos se

²⁵ *Ídem.*

desprendieron varias obligaciones para el Estado mexicano en relación a las cuales se modificó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y varios ordenamientos secundarios. Por lo tanto, se creó un nuevo paradigma en relación a la impartición de justicia en materia laboral.

Siendo lo más novedoso, en este nuevo sistema de justicia laboral, la eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la creación de los tribunales laborales y más importante para la presente tesis, la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Es importante recalcar, que la creación del Centro no se dio de la noche a la mañana, sino que se creó a partir de diversas obligaciones contraídas por México, esto es: la reforma de 2017, el Convenio 98 de la OIT y las negociaciones del T-MEC, específicamente en su capítulo y anexo laborales.

Por lo que, de forma ilustrativa se anexa al presente trabajo, un cuadro que nos permitirá ver cuál fue la obligación establecida por cada ordenamiento jurídico en relación a la creación de nuestro Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Reforma de 24 de febrero de 2017	Convenio 98 de la "OIT"	Capítulo 23 y Anexo 23-A del T-MEC
Reforma al artículo 123, apartado A, fracción XX, párrafo cuarto: "En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá además,	Por su parte, el Convenio 98 de la OIT nos habla de la necesidad de los Estados miembros de crear organismos adecuados al establecer que: Artículo 3.-	Dentro del Anexo laboral (23-A) se establece lo siguiente: (b) "Establecerá y mantendrá órganos independientes e imparciales para registrar las elecciones sindicales y

<p>el registro de todos los Contratos Colectivos de Trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados”.</p> <p>Asimismo, en el párrafo sucesor nos da las características del mismo</p> <p>“El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se</p>	<p>“Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.</p> <p>Artículo 4.-</p> <p>“Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por</p>	<p>resolver controversias relacionadas con contratos colectivos y el reconocimiento de los Sindicatos, mediante legislación que establezca:</p> <p>(i) Una entidad independiente para Conciliación y registro de Sindicatos y contratos colectivos, y</p> <p>(ii) Tribunales laborales independientes para la resolución de controversias laborales.</p> <p>La legislación dispondrá que la entidad independiente para la Conciliación y el registro tenga la autoridad para imponer sanciones apropiadas contra quienes violen sus órdenes. La legislación también dispondrá que todas las decisiones de la entidad independiente estén sujetas a apelación ante</p>
---	--	---

determinará en la ley de la materia”.	medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.	tribunales independientes, y que los funcionarios de la entidad independiente que retrasen, obstruyan o influyan en el resultado de cualquier proceso de registro a favor o en contra de una parte involucrada estén sujetos a sanciones conforme al Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y los Artículos 49, 52, 57, 58, 61, 62 y otras disposiciones aplicables de la Ley General de Responsabilidades Administrativas”.
---------------------------------------	--	---

Del anterior cuadro, corroboramos que estos tres ordenamientos jurídicos sirvieron de base para la creación del Centro y no solo esto, sino que se estableció como una obligación para el Estado mexicano, la regulación que permitiera la creación del mismo.

Se puede concluir que las obligaciones establecidas por la reforma de 24 de febrero de 2017, particularmente en la reforma del artículo 123, apartado A, fracción XX y el Anexo 23-A en su punto segundo son muy específicas, las cuales se tuvieron que seguir al pie de la letra al momento de reformar la Ley

Federal del Trabajo. Mientras que las obligaciones regulatorias desprendidas del Convenio 98 son más abiertas en cuanto lo que tiene que implementar el Estado mexicano.

Siendo el resultado de esta reforma, una cantidad considerable de artículos reformados, adicionados y derogados en la Ley Federal del Trabajo, partiendo de la reforma al artículo 523 y la adición del capítulo IX bis, mismos que disponen lo siguiente:

“Artículo 523.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;

II Bis. Al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;

II Ter. A los Centros de Conciliación en materia local;

III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;

IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;

V. Al Servicio Nacional de Empleo;

VI. A la Inspección del Trabajo;

VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;

VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las

IX. Se deroga;

X. A los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, y

XI. A los Tribunales de las Entidades Federativas.

XII. Se deroga”.

A partir de este artículo, es que la resolución de conflictos laborales comienza a ser competencia del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral como indica la fracción I bis.

Por otra parte, se creó el capítulo IX bis de la Ley Federal del Trabajo, el cual tomó el nombre de “Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral”, el mismo se encuentra previsto del artículo 590-A al 590-F, siendo el primero el que le concede sus atribuciones más importantes al mencionar que:

“Artículo 590-A.- Corresponde al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral las siguientes atribuciones:

I. Realizar en materia federal la función conciliadora a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del artículo 123 constitucional;

II. Llevar el registro de todos los Contratos Colectivos de Trabajo, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como todos los actos y procedimientos a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del artículo 123 constitucional;

III. Establecer el Servicio Profesional de Carrera y seleccionar mediante concurso abierto en igualdad de condiciones a su personal;

IV. Establecer planes de capacitación y desarrollo profesional incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, y

V. Las demás que de esta Ley y la normatividad aplicable se deriven”.

Este artículo nos menciona las principales funciones del Centro, en su doble aspecto tanto como autoridad conciliadora como registradora, las cuales se enlistan:

- A. La función conciliadora;
- B. Registro de los Contratos Colectivos de Trabajo;
- C. Registro de reglamentos interiores de trabajo, y
- D. Registro de los Sindicatos

2.8. RÉGIMEN TRANSITORIO

Acompañando a una reforma de relevancia, indudablemente siempre existirá un régimen transitorio, esto es, una serie de artículos que van a regular situaciones que existían con anterioridad a la modificación del ordenamiento jurídico y como transitarán dichas situaciones posterior a la reforma que se haya hecho al ordenamiento jurídico de mérito.

Al ser una reforma tan grande, en 2019, necesariamente se tuvo que implementar un régimen transitorio que regulará la forma en que iban a funcionar la Junta Federal Conciliación y Arbitraje antes de la aparición del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y el Tribunal Federal Laboral en sustitución de la mencionada Junta, entre otras cuestiones de suma relevancia.

Dado lo anterior, la reforma necesitó veintiocho artículos para regular situaciones de importancia, entre las cuales se considera las más relevantes las que se presentan en el siguiente cuadro:

Artículo	Situación que regula	Plazo	Estatus
Primero	Entrada en vigor del decreto.	Entra en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.	Actualmente vigente.

Segundo	Plazo para expedir la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.	Dentro de los 180 días siguientes a la entrada en vigor del decreto.	Es publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 6 de enero de 2020 y entra en vigor un día después.
Tercero	Inicio de funciones del Centro en materia de registro de Sindicatos y contratos colectivos.	No mayor a 2 años a partir de la entrada en vigor del decreto. Al día posterior en que se suspenda la actividad registral, en las Juntas, la Secretaría y las Entidades Federativas. Iniciará operaciones el Centro.	El miércoles 13 de octubre de 2020, se publica en el Diario Oficial de la Federación el acuerdo en virtud del cual se hace del conocimiento del inicio de las funciones registrales a nivel nacional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
Cuarto	Traslado de expedientes de registro.	6 meses de anticipación por lo menos antes de que entre en sus funciones la autoridad registral.	El 28 de octubre de 2020, se publica en el Diario Oficial de la Federación, el acuerdo que toma como base el artículo transitorio

			cuarto de la reforma de 2019.
Sexto	Inicio de funciones del Centro en su función de autoridad conciliadora.	Dentro del plazo máximo de cuatro años a partir de la entrada en vigor de este decreto, Iniciará con la tramitación de solicitudes de Conciliación al mismo tiempo que los tribunales laborales inicien su operación en el circuito judicial.	Aún no se publica acuerdo al respecto.
Séptimo	Asuntos en trámite.	Los asuntos que se encuentren en trámite, serán concluidos por la a Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la Junta de Conciliación y Arbitraje Federal y juntas locales, bajo la normativa vigente al momento del inicio del asunto.	Aún se llevan los asuntos por estas Instituciones.

Décimo primero	Legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo.	Los Contratos Colectivos de Trabajo con existencia previa al decreto, deberán revisarse durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor del decreto, ante el Centro.	El viernes 30 de abril de 2021, se publica en el Diario Oficial de la Federación, el extracto del acuerdo por el que se aprueba el protocolo para el procedimiento de legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo existentes.
Vigésimo segundo.	Los Sindicatos deberán adecuar sus procedimientos de consulta a lo establecido en los artículos 390 bis y 390 ter.	Máximo de un año a partir de la entrada en vigor del presente decreto.	La Junta Local de Conciliación de la Ciudad de México a través de su página de internet publicó una guía para adecuación estatutaria conformada de diez lineamientos.

Como se observa en este repaso, en relación a los artículos transitorios más relevantes que emanan de la reforma de 2019 a la Ley Federal del Trabajo, ya se han publicado varios acuerdos para dar cumplimiento a lo dispuesto en los mencionados artículos, acatando las obligaciones impuestas por el legislador; sin embargo, aún falta cumplir con los compromisos en su totalidad, siendo el más importante el inicio de funciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Federal en materia de Conciliación.

CAPÍTULO III

LA LEY ORGÁNICA DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL EN RELACIÓN AL ESTATUTO ORGÁNICO DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

Como nos menciona el autor Peniche Bolio, las leyes constitucionales se dividen en leyes reglamentarias y leyes orgánicas, siendo las primeras aquellas que buscan regular en lo específico cierta disposición constitucional y las segundas las que organizan, haciendo la aclaración el mencionado autor, que no a todos los órganos del Estado, sino limitándose a las tres funciones o poderes del Estado, y solo considerando como leyes orgánicas federales las siguientes:

- A. Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos;
- B. Ley Orgánica del Poder Judicial Federal, y
- C. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Aclarando el mencionado autor que las definiciones empleadas “no suelen emplearse con exactitud por nuestros legisladores”, ya que existen leyes orgánicas de determinados artículos y en su opinión solamente desarrollan en lo específico lo que establece el precepto constitucional.²⁶

²⁶ *Cfr.* PENICHE BOLIO, Francisco. Introducción al Estudio del Derecho, vigésima edición. Porrúa. México, 2014, p. 73.

Es importante mencionar, que se establecen diferencias en relación a una ley orgánica y una ley secundaria, siendo la función principal de la primera organizar un órgano del Estado, y la segunda desarrollar un precepto Constitucional, bajo este orden de ideas se discrepa con el mencionado autor, ya que se considera que hay más de tres leyes orgánicas federales, organizando diversas Instituciones.

En el caso en concreto, se estima correcto el nombre de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, porque precisamente lo que busca, es organizar al Centro, estableciendo su organigrama y repartiendo funciones a los diferentes trabajadores que laborarán en el mismo.

Como bien sabemos, los artículos transitorios de la reforma de 2019 impusieron una serie de obligaciones a distintas autoridades, entre las mencionadas obligaciones, hubo varias en materia legislativa, siendo una de éstas la prevista en el artículo transitorio segundo, al dar ciento ochenta días a partir de la entrada en vigor del decreto que reforma la Ley Federal del Trabajo para expedir la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Para dar cumplimiento al artículo transitorio mencionado con anterioridad, es que el seis de enero de dos mil veinte se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

La cual se compuso de veinticinco artículos, divididos en cinco títulos y acompañados a su vez de cuatro artículos transitorios.

3.1. NATURALEZA JURÍDICA DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

Como dispone el artículo primero de la mencionada Ley Orgánica, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, nace como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal.

Agustín Gordillo nos indica que la descentralización implica “que la competencia se ha atribuido a un nuevo ente separado de la administración central, dotado de personalidad jurídica propia, y constituido por órganos propios que expresan la voluntad de ese ente”.²⁷

Por otra parte, Rafael Martínez Morales, nos menciona que “la descentralización administrativa es una forma de organización de entes que pertenecen al Poder Ejecutivo, los cuales están dotados de su propia personalidad jurídica y de autonomía jerárquica para efectuar tareas administrativas”.²⁸

Nuestro Centro, nace como un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, aun dependiendo del Poder Ejecutivo, como en su momento lo hacía La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y era una de las cuestiones por la cuales era muy criticada la justicia laboral.

Si bien es cierto que se creó el Tribunal Laboral el cual depende ahora del Poder Judicial, en materia laboral conciliatoria, el Ejecutivo sigue teniendo gran control.

Asimismo, el mismo autor, enlista las características de los organismos descentralizados de la siguiente forma:

- A. Son creados por una Ley o decreto;
- B. Se les reconoce personalidad jurídica propia;

²⁷ GORDILLO, Agustín, Teoría General del Derecho Administrativo. Fundación de Derecho Administrativo. Argentina. 2013. p. 185.

²⁸ MARTINEZ, Rafael. Derecho Administrativo 1er. Curso, sexta edición. Oxford. México. 2012. p. 100.

- C. Cuentan con patrimonio propio;
- D. Gozan de autonomía jerárquica respecto del órgano central, poseen un autogobierno;
- E. Realizan una función administrativa, y
- F. Existe un control del Estado sobre su actuar.²⁹

Mismas características, que podemos encontrar en su mayoría en el primer párrafo del artículo primero antes mencionado, al disponer que:

“Artículo 1. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, y con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión”.

La personalidad jurídica propia, se refiere a que “pueden actuar por sí mismos, en nombre propio, estando en juicio como actores o demandados, celebrando contratos en su nombre, etc”.³⁰

“Que los organismos descentralizados tengan patrimonio propio es una consecuencia de poseer personalidad jurídica”.³¹

Contar con un patrimonio propio “implica adquirir, administrar y disponer bienes y derechos”.³²

Gozar de independencia jerárquica versa sobre la posibilidad de un determinado órgano, en este caso el Centro, de tomar distintas decisiones respecto a la solución de problemáticas que se presenten, sin tener que recibir órdenes de la administración central.

²⁹ Cfr. *Ibidem*, p. 102.

³⁰ GORDILLO, Agustín, Teoría General del Derecho Administrativo. *Ob. Cit.* p. 186.

³¹ MARTINEZ, Rafael. Derecho Administrativo 1er. Curso. *Ob. Cit.* p. 100.

³² *Ídem*.

Que exista un control sobre su actuar, nos menciona Gordillo que significa que “no puede admitirse la total independencia del ente ni tampoco un control demasiado rígido, que frustre en la práctica la finalidad perseguida al crearlo”.³³

Como última característica, los órganos descentralizados realizan una función administrativa, y ésta se desprende de la naturaleza jurídica misma del órgano del que se trate, en este caso el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

3.2. ÁMBITO DE VALIDEZ DE LA LEY ORGÁNICA DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

Como con todo ordenamiento jurídico, es necesario precisar los límites que tiene éste, en relación a en qué casos en concreto puede aplicar, a partir de cuándo y hasta cuándo se puede aplicar el ordenamiento jurídico, en dónde se puede aplicar y a quiénes son aplicables las disposiciones previstas.

En relación al párrafo anterior, es que para el estudio del ámbito de validez, se divide en cuatro grandes temas, siendo los siguientes:

- A. Ámbito espacial;
- B. Ámbito temporal;
- C. Ámbito material, y
- D. Ámbito personal.

3.2.1. ÁMBITO ESPACIAL DE VALIDEZ

Tomando como referencia la obra de Peniche Bollio, nos menciona que en el ámbito de validez espacial, las normas se clasifican como federales y

³³ GORDILLO, Agustín, Teoría General del Derecho Administrativo. *Ob. Cit.* p. 188.

locales, dividiéndose las segundas en estatales y municipales, siendo aplicables las mismas normas en relación al espacio territorial donde fueron creadas.³⁴

En el caso de la Ley Orgánica en comento, podemos ver claramente que se trata de una ley de carácter Federal, por lo que la misma aplicará en toda la República en relación al órgano del Estado que organiza.

3.2.2. ÁMBITO TEMPORAL DE VALIDEZ

“Las normas jurídicas pueden ser de vigencia determinada o indeterminada”.³⁵ Como bien lo indica su nombre, en las de vigencia determinada, el legislador establece el tiempo que dicha norma u ordenamiento jurídico tendrá vigencia, mientras en las segunda, por lo general el legislador no establece el tiempo que tendrá vigencia un determinado ordenamiento jurídico o norma jurídica, sino que éstas las pierden cuando son abrogados en el primer caso o derogadas en el segundo.

La ley en comento, entra en vigor el 7 de enero de 2020, sin establecer una fecha en la que dejará de tener vigencia, por lo que se trata de una ley de vigencia indeterminada.

3.2.3. ÁMBITO MATERIAL DE VALIDEZ

Desde el punto de vista de su ámbito material, las normas se clasifican en de derecho público y de derecho privado³⁶, evidenciando, que las normas derivadas de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral son de carácter público, al regular un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal.

³⁴ Cfr. PENICHE BOLIO, Francisco. Introducción al Estudio del Derecho. *Ob. Cit.* p. 68.

³⁵ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. *Ob. Cit.* p. 81.

³⁶ Cfr. PENICHE BOLIO, Francisco. Introducción al Estudio del Derecho. *Ob. Cit.* p. 68.

3.2.4. ÁMBITO PERSONAL DE VALIDEZ

“Desde el punto de vista del ámbito personal de validez, las normas se clasifican en genéricas e individualizadas”.³⁷

Siendo las genéricas las que se encuentran reguladas para la población en general imponiéndoles ciertas obligaciones o concediéndoles determinados derechos; las normas individualizadas por su parte van dirigidas para un grupo específico de la población.

En el caso de la legislación en análisis, nos encontramos ante un ordenamiento jurídico individualizado ya que regula en específico a un organismo, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, estableciendo las facultades que tendrá como tal y su organización que deberá de tener a través de los servidores públicos que laborarán en dicho organismo.

3.3. ÓRGANOS DE GOBIERNO, ADMINISTRACIÓN Y VIGILANCIA

Como nos menciona el artículo 10 de la Ley Orgánica, se establecen un órgano de gobierno y un órgano de administración, materializados en una Junta de Gobierno y una Dirección General respectivamente; sin embargo, en relación al artículo 9 del Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, se agrega un órgano de vigilancia, el cual se ve reflejado en el Comisario Público y el Órgano interno de Control.

Asimismo, para el ejercicio de sus atribuciones, el mismo artículo establece la creación de distintas coordinaciones, las cuales son las siguientes:

- I. “Coordinación General de Conciliación Individual;
- II. Coordinación General de Conciliación Colectiva;

³⁷ *Ibidem*, p.72.

- III. Coordinación General de Registro de Asociaciones;
- IV. Coordinación General de Registro de Contratos Colectivos;
- V. Coordinación General Territorial;
- VI. Coordinación General de Verificación;
- VII. Coordinación General de Desarrollo Institucional;
- VIII. Coordinación General de Asuntos Jurídicos, y
- IX. Coordinación General de Administración y Finanzas”.

3.3.1. LA JUNTA DE GOBIERNO

El artículo 11 de la Ley Orgánica, establece la integración de la Junta de Gobierno, la cual estará integrada por:

- A. “Un presidente, el cual será el o la titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- B. El o la titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
- C. El o la titular del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales;
- D. El o la presidenta del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, y
- E. El o la presidenta del Instituto Nacional Electoral”.

Con base en el artículo 13 de la Ley Orgánica y en relación al artículo 10 del Estatuto, la Junta de Gobierno podrá contar con una Secretaría Técnica y una Prosecretaría.

Por su parte, el artículo 12 de la Ley Orgánica enlista las atribuciones que tendrá la Junta de Gobierno como órgano de gobierno, entre las cuales encontramos como las más relevantes:

- A. Establecer las políticas generales;
- B. Aprobar los programas que se implementarán en el Centro y el presupuesto del mismo;
- C. Aprobar la estructura básica de la organización del Centro;
- D. Nombrar y remover, a propuesta de su Presidente, al Secretario Técnico de la citada Junta de Gobierno;
- E. Analizar y aprobar, en su caso, los informes periódicos que rinda el Director General;
- F. Aprobar el manual de organización, el manual de procedimientos, el Código de Conducta y demás disposiciones administrativas que regulen la operación y el funcionamiento del Centro, y
- G. Aprobar las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del sistema del servicio profesional, así como los lineamientos y criterios para la selección de conciliadores del Centro”.

De las anteriores atribuciones se concluye que la Junta de Gobierno se constituye como un órgano de toma de decisiones dentro del mismo Centro.

El mismo órgano, deberá de emitir ciertas disposiciones de carácter administrativo, en busca de que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral cumpla su objetivo.

Como se mencionó, dicha Junta de Gobierno se encuentra encabezada por un Presidente, el cual se encuentra facultado, entre otras cosas a:

- A. Instalar, presidir y levantar sesiones;
- B. Emitir convocatoria a sesiones ordinarias como extraordinarias;
- C. Resolver en caso de empate con su voto de calidad, y
- D. Firmar actas de las sesiones de la Junta de Gobierno.

Las funciones encomendadas a la Secretaría Técnica se encuentran reguladas en el artículo 13 del Estatuto, entre las cuales se encuentran:

- A. “Presentar para su aprobación los proyectos de acuerdos;
- B. Informar sobre el cumplimiento de acuerdos a la Presidencia, y
- C. Comunicar las convocatorias a las sesiones de la Junta de Gobierno”.

Por último, el artículo 14 señala las funciones de la Prosecretaría, entre las cuales destacan las que a continuación se enlistan:

- A. Integrar la documentación que se presentará en la sesión y repartirla a los órganos de la Junta de Gobierno;
- B. Elaborar el acta de cada sesión y recabar las firmas de los miembros;
- C. Expedir las constancias de los acuerdos que se tomen en las sesiones;
- D. Integrar los informes que el Director del Centro deba entregar a la Junta de Gobierno, y
- E. Comunicar a las Coordinaciones Generales los acuerdos que se tomen en las sesiones, siempre que sean de su competencia.

3.3.2. LA DIRECCIÓN GENERAL

Como sabemos, el Centro Federal de Conciliación y Registro Federal estará a cargo de un Director o Directora General, la Ley Orgánica en relación a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nos señalan como se seleccionará al mismo.

Para seleccionar al titular del Centro, el Presidente de la República someterá una terna para ser tomada en consideración por la Cámara de Senadores, compareciendo la terna ante la misma.

Posterior a la comparecencia de los candidatos, será designado el candidato que tenga el voto de las dos terceras partes de los integrantes presentes de la Cámara de Senadores.

Hay que señalar, que si la Cámara de Senadores no resuelve dentro del plazo de treinta días hábiles, el Presidente designará dentro de la misma terna al titular del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, mismo que estará en este cargo por un periodo de seis años y solo podrá ser reelecto por un periodo más.

El artículo 22 de la Ley Orgánica y el artículo 15 del Estatuto Orgánico son el fundamento de las facultades que tendrá el o la titular de la Dirección General, por lo que a continuación se enlistan las más relevantes:

- I. El Director será el encargado de la representación legal del Centro;
- II. Podrá otorgar poderes generales y especiales, así como sustituir y revocarlos mismos;
- III. Instalar y reubicar las representaciones territoriales u oficinas estatales, previa autorización de la Junta de Gobierno;
- IV. Definir las políticas de instrumentación de los sistemas de control;
- V. Dirigir técnica y administrativamente las actividades del Centro;
- VI. Proponer a la Junta las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del servicio profesional, así como los criterios para la selección de conciliadores;
- VII. Proponer a la Junta las convocatorias para los procesos de selección de conciliadores, y
- VIII. Presidir la convención o designar a la persona que tenga que hacerlo en relación al proceso de celebración del Contrato-Ley.

De las anteriores facultades enlistadas, concluimos que el titular de la Dirección General se limitará a realizar funciones de índole administrativa, ya

que será titular tal cual de un órgano administrativo, encargado de dirigir y organizar las actividades que se lleven a cabo dentro del mismo Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

3.3.3. EL COMISARIO PÚBLICO Y ÓRGANO INTERNO DE CONTROL INTERNO

La Secretaría de la Función Pública, designará un Comisario Público propietario y un suplente que asistirán con voz reuniones ordinarias y extraordinarias de la Junta de Gobierno, pero no tendrán derecho a voto.

Los Comisarios Públicos, dentro de la misma Administración Pública tienen un papel de control y vigilancia, en este caso el Comisario Público se encargará de vigilar las actividades que se lleven a cabo dentro del mismo Centro por los funcionarios públicos que laboren en el mismo.

En relación al Órgano Interno de Control, y como nos menciona el artículo 24 de la Ley Orgánica, será el encargado de recibir quejas, investigar, determinar responsabilidad administrativa en ciertos supuestos, así como implementar las sanciones correspondientes.

El mismo Órgano, será el encargado de emitir un Código en virtud del cual se deben de conducir los servidores públicos que laboran en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Dentro de las funciones más importantes del mencionado órgano, vigilará el manejo y aplicación de los recursos públicos y que éste se efectúe conforme a lo dispuesto en la legislación aplicable.

Asimismo, presentará ante el titular de la Dirección General y la Junta de Gobierno, los informes producto de las auditorías, exámenes y evaluaciones realizadas.

3.4. COORDINACIONES GENERALES

Como se mencionó con anterioridad, el artículo 9 del Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, señala la creación de distintas coordinaciones generales, las cuales se encargarán de una materia en específico, sobre la cual tendrán diversas atribuciones, mismas que se abordarán a continuación.

3.4.1. COORDINACIÓN GENERAL DE CONCILIACIÓN INDIVIDUAL

Como lo menciona su nombre, la Coordinación General de Conciliación Individual se encargará del proceso de Conciliación de los trabajadores individualmente.

Además, será la coordinación encargada de establecer la forma en que los trabajadores en lo individual podrán tramitar sus solicitudes para poder acceder a la mencionada Conciliación. Elaborará modelos de Conciliación, así como constancias de no Conciliación, necesarias para acudir a los tribunales laborales, asesorará a los trabajadores en relación a la Conciliación individual entre otras cuestiones.

3.4.2. COORDINACIÓN GENERAL DE CONCILIACIÓN COLECTIVA

Al igual que la coordinación que antecede, ésta se encargará de dirigir y establecer el proceso de Conciliación, pero con la diferencia que será de los trabajadores en lo colectivo; es decir, la Conciliación de los Sindicatos de los trabajadores con los patrones o posibles Sindicatos de patrones, además intervendrá en las huelgas de los trabajadores cuando el Juez así lo solicite al conciliador del Centro.

3.4.3. COORDINACIÓN GENERAL DE REGISTRO DE ASOCIACIONES

Por otro lado, como lo dispone el artículo 23 del Estatuto Orgánico, la Coordinación General de Registro de Asociaciones, se encargará de realizar todas las acciones tendientes a que los Sindicatos, federaciones y confederaciones obtengan su registro así, además de efectuar la actualización del mismo, lo anterior en relación a lo previsto en los artículos transitorios de la reforma de 2019.

Asimismo, declarará la procedencia o improcedencia de modificaciones a los estatutos y cambios en las directivas de los Sindicatos. En cumplimiento de resoluciones judiciales, dirigirá el procedimiento de cancelación de asociaciones sindicales. No limitándose a las funciones enunciadas, la coordinación contará con una extensa lista de atribuciones de carácter administrativo.

3.4.4. COORDINACIÓN GENERAL DE REGISTRO DE CONTRATOS COLECTIVOS

Es su carácter de autoridad registral, el Centro tendrá a la Coordinación General de Registro de Contratos Colectivos, la cual será la encargada del registro de los Contratos Colectivos de Trabajo, contratos ley y del Reglamento Interior de Trabajo.

En cumplimiento a lo ordenado por los compromisos internacionales contraídos por México, esta coordinación deberá de verificar que los contratos colectivos hayan sido aprobados previamente por la mayoría de los trabajadores. También verificará que los procedimientos de consulta se hayan realizado conforme lo previsto en la ley, por lo tanto se tendrán bajo la observancia de esta Coordinación las constancias de representatividad de los Sindicatos.

La mencionada Coordinación, si así lo amerita el caso en concreto, podrá determinar la nulidad de un procedimiento de consulta en relación a un Contrato Colectivo inicial, existente o convenio de revisión.

3.4.5. COORDINACIÓN GENERAL TERRITORIAL

Dejando un poco de lado las atribuciones del Centro en su carácter de autoridad registral, esta Coordinación estará a cargo de coordinar la creación, modificación y supresión de las Oficinas de Apoyo así como de las Oficinas Estatales, además propondrá la desconcentración y delegación de facultades a las mencionadas Oficinas. Respecto a las mismas Oficinas, será la encargada de proponer a los titulares de las mismas.

Asimismo, supervisará y evaluará a las Oficinas mencionadas; es decir, a las Oficinas de Apoyo y las Oficinas Estatales.

3.4.6. COORDINACIÓN GENERAL DE VERIFICACIÓN

Esta Coordinación, tendrá injerencia en las demás coordinaciones, pues se encargará de establecer los procedimientos para la recepción, trámite y contestación de las solicitudes de intervención y verificación como dispone el artículo 26 del Estatuto Orgánico, posterior a esto, distribuirá las mencionadas solicitudes entre las Oficinas de Apoyo y las Oficinas Estatales.

Asimismo, la mencionada Coordinación, se encargará en todo momento de dar seguimiento a las violaciones que se hagan respecto a la libertad sindical y negociación colectiva, dando seguimiento a denuncias o inconformidades que se puedan presentar al respecto.

3.4.7. COORDINACIÓN GENERAL DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

A esta Coordinación le compete, yendo de la mano con el Plan Nacional de Desarrollo emitido por el Gobierno Federal, establecer un Plan General y un Programa Anual de Trabajo del Centro.

Se encargará de implementar diversos programas de trabajo y evaluar el impacto de los mismos, realizará informes laborales, autoevaluaciones, entre otras atribuciones de carácter administrativo.

3.4.8. COORDINACIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS

En Principio, la Coordinación General de Asuntos Jurídicos, establecerá los servidores públicos que se encargarán de la representación legal del Centro, respecto a procedimientos de carácter tanto administrativo como judicial.

Dará respuesta a diferentes requerimientos y consultas formuladas por distintas dependencias de la Administración Pública, así como tribunales judiciales en representación del Centro.

En su carácter de autoridad responsable, los representantes legales del Centro defenderán al mismo en los juicios de amparo interpuestos contra esta Institución.

En materia de transparencia, dicha Coordinación se encargará precisamente de coordinar la Unidad de Transparencia y el Comité de Información en Materia de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

3.4.9. COORDINACIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

En relación al artículo 29 del Estatuto, la Coordinación General de Administración y Finanzas, será la encargada de realizar la planeación y

administración de los recursos, en relación a estos podrá adquirir diferentes bienes y servicios para el Centro.

Se encargará de dirigir los programas de reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo, evaluación y separación del personal que laborará en el Centro.

Vigilará a las demás coordinaciones a fin de que atiendan en tiempo y forma los requerimientos formulados por órganos fiscalizadores.

Le competarán los temas relacionados a la rendición de cuentas y tendrá que hacer los informes financieros del Centro. Además, será la Coordinación que se encargará de expedir copias certificadas de documentos emitidos por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

3.5. OFICINAS ESTATALES Y OFICINAS DE APOYO

Las Oficinas Estatales y Oficinas de Apoyo, se encuentran reguladas en el artículo 30 del Estatuto Orgánico, las cuales dependen de la Coordinación General Territorial. Éstas, como indica el Estatuto, tienen la función de facilitar en las Entidades Federativas los programas, trámites y servicios que proporciona el Centro.

Las Oficinas Estatales serán dirigidas por un Director Estatal el cual será nombrado por la Junta de Gobierno, además estará acompañado por un Subdirector de Gestión.

En relación a las Oficinas de Apoyo estarán presididas por un Subdirector de Oficina de Apoyo Estatal el cual deberá de informar al Director Estatal de su circunscripción, respecto al desarrollo de los programas que se encuentran bajo su responsabilidad.

Dentro de las actividades más relevantes a las cuales están facultadas las Oficinas Estatales se encuentran:

- I. La promoción de los programas del Centro;
- II. Coadyuvar en el ejercicio y reconocimiento de los derechos laborales;
- III. Representar al Centro en actos o comisiones que determine el Director del mismo o la Coordinación General Territorial;
- IV. Dar atención a los trámites y servicios del Centro;
- V. Brindar las condiciones físicas y materiales para que dentro del ámbito Federal se pueda llevar a cabo la Conciliación individual a través de personal de la Coordinación General de Conciliación Individual en las mismas Oficinas Estatales;
- VI. Asesorar y asistir a los representantes de las asociaciones;
- VII. Dirigir y coordinar el funcionamiento de las Oficinas de Apoyo Estatal, y
- VIII. Dentro de su ámbito territorial, representar al Centro dentro de juicios administrativos, civiles, laborales, mercantiles, en los cuales éste tenga interés jurídico o sea parte.

Por otra parte, las Oficinas de Apoyo Estatal encuentran en el artículo 35 del mismo Estatuto sus atribuciones, siendo muy similares a las facultades conferidas a las Oficinas Estatales, ya que precisamente aquellas se crean para auxiliar dentro de sus funciones a las mismas Oficinas Estatales.

Dichas Oficinas en su conjunto se crean para apoyar la función de proteger los derechos laborales tanto individuales como colectivos en las demás Entidades Federativas y de alguna forma auxiliar al CEFECOREL y disminuir un poco la carga de trabajo del mismo, aunque es de destacar que las facultades atribuidas a las mismas no son de real relevancia dentro de las atribuciones más importantes de éste.

Siendo la facultad conferida más importante a las Oficinas Estatales, la posibilidad de llevar a cabo la Conciliación individual de los trabajadores dentro de las Oficinas Estatales a través de personal de la Coordinación General de Conciliación Individual.

3.6. PATRIMONIO

El patrimonio, se define “como un conjunto de obligaciones y derechos susceptibles de una valorización pecuniaria, que constituyen una universalidad de derecho”.³⁸

Para el maestro Jaramillo Velázquez, el patrimonio es “una universalidad jurídica formada por bienes activos y pasivos en cabeza de una persona jurídica individual o colectiva. Tiene un contenido económico o pecuniario, y hacen parte de él los derechos reales y personales, también los derechos sobre los objetos inmateriales (propiedad intelectual) y aún la posesión como derecho real provisional, tal como lo predicen los modernos tratadistas”.³⁹

De las anteriores definiciones advertimos que el patrimonio no sólo se forma por derechos, sino que también por obligaciones, siempre teniendo estos dos un contenido pecuniario.

En este sentido y en relación con el artículo 25 de la Ley Orgánica, se describen los bienes y derechos que formarán parte de esa universalidad jurídica llamada patrimonio; sin embargo, no se ven a las obligaciones de carácter pecuniario dentro del mismo patrimonio, solo enlistando como integradores del patrimonio del Centro los siguientes bienes y derechos:

- A. Bienes muebles e inmuebles destinados para su servicio;
- B. Recursos financieros asignados en el Presupuesto de Egresos;

³⁸ ROJINA VILLEGAS, Rafael, Bienes, Derechos Reales y Sucesiones, vigésima primera edición. Porrúa. México. 2008. p. 7.

³⁹ VELÁZQUEZ JARAMILLO, Luis Guillermo. Bienes, séptima edición. Temis. Colombia. 1998. p. 66.

- C. Aportaciones derivadas de convenios y contratos;
- D. Rendimientos obtenidos de inversión de recursos, y
- E. Donaciones y legados que se otorguen.

Finalmente, de manera conclusiva, como se desarrolló a lo largo del presente capítulo, es importante el tener presente la estructura del presente organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, esto es: la Junta de Gobierno, Dirección General, el Comisario Público y el Órgano Interno de Control, además de las nueve Coordinaciones Generales y las Oficinas Estatales y de Apoyo, ya que del conocimiento de ésta, vamos a poder solicitar la Conciliación tanto en su ámbito individual como colectiva.

Asimismo, sabremos donde dirigirnos cuando solicitemos el registro de un Sindicato, Contrato Colectivo de Trabajo, Contrato-Ley o Reglamento Interior de Trabajo, temas que se abordarán en los siguientes dos capítulos.

CAPÍTULO IV

LA CONCILIACIÓN Y EL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

Como se vio en los capítulos anteriores, el Centro tiene una doble función, ya que tiene atribuciones de autoridad tanto conciliadora como registral, siendo las dos de vital importancia dentro del CEFECOREL. La función conciliadora, es particularmente relevante para la resolución de las controversias laborales, evitando que lleguen dichos conflictos con motivo del trabajo a los tribunales laborales.

La Conciliación, al igual que la mediación y el arbitraje, forman parte de los llamados mecanismos o medios alternativos de solución de controversias, siendo estos, “métodos para resolver de manera pacífica conflictos de carácter jurídico, sin recurrir a los medios ordinarios de solución de controversias, que son los órganos jurisdiccionales”.⁴⁰

Asimismo, los métodos de solución de controversias suelen dividirse en autoaplicativos y heteroaplicativos.

La autoaplicación o autocomposición, como nos indica el maestro Ovalle Favela no consiste en la imposición propia en perjuicio del interés ajeno, sino en la renuncia a la propia pretensión o sumisión a la de la parte contraria.⁴¹

Por otra parte, la heteroaplicación o autocomposición la solución al conflicto no es dada por las partes, sino por un tercero ajeno al conflicto, de manera imparcial.⁴²

⁴⁰ CAMPOS LOZADA, Mónica. Medios Alternos de solución de conflicto. Flores. México. 2016. p. 7.

⁴¹ Cfr. OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso, sexta edición. Oxford. México. 2011. P.15.

⁴² Cfr. Ibidem, p. 23.

Como nos indica la licenciada Mónica Campos Lozada, el uso de los medios alternativos de solución de controversias se da a partir de la renuncia de los órganos jurisdiccionales del Estado.⁴³

La autora citada en el párrafo que antecede, nos menciona que pueden existir tres tipos de conflicto en relación a su origen:

- A. Conflicto interno. Presentándose cuando una persona pretende tomar una decisión;
- B. Conflicto intrapersonal. Este tipo de conflicto se presenta cuando dos o más personas se encuentran ligadas a un objetivo en común, pero sus intereses o necesidades son incompatibles, y
- C. Conflicto intergrupalo o social. Lo vemos cuando dos o más grupos están ligados a un fin común pero sus pretensiones no son compartidas.⁴⁴

Podemos ver que la naturaleza de los conflictos en materia laboral y por los cuales se puede dar la Conciliación, son principalmente conflictos intrapersonales, entre personas, en este caso el patrón y el trabajador que tienen diferencias con motivo del trabajo. Destacando que también pueden ser conflictos intergrupales o sociales en relación a la colectividad que se presenta en la materia laboral.

La Conciliación, es uno de los mecanismos alternativos de solución de controversias más importantes y actualmente es el utilizado en materia laboral y se llevará a cabo por nuestro Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

La Conciliación implica, que antes de llegar a los tribunales laborales, las partes de manera voluntaria deberán agotar mediante esta instancia, la posibilidad de solucionar el conflicto de una manera anticipada, siendo a través

⁴³ Cfr. CAMPOS LOZADA, Mónica. Medios Alternos de solución de conflicto. *Ob. Cit.* p. 7.

⁴⁴ Cfr. *Ibíd.*, pp. 8 y 9.

de una persona denominada conciliador, la cual les propondrá distintas soluciones a la controversia.

4.1. CONFLICTOS LABORALES

Para hablar de Conciliación, es necesario tener presente la razón por la que se da la Conciliación, siendo ésta, los conflictos laborales, que pueden originarse de distintas formas y entre distintos personajes, ya que es a partir de estos que la Conciliación se lleva a cabo. Por lo que si no existieran los conflictos laborales no existiría la Conciliación, pues no habría algún problema al cual darle solución.

La definición de relación de trabajo, es importante para iniciar este tema, es por ello que el catedrático José Dávalos, nos menciona, que la relación laboral cuenta con dos clases de elementos. En principio los elementos subjetivos, conformados por el patrón y el trabajador y en segundo lugar, los elementos objetivos, compuestos por la prestación del trabajo personal subordinado y el pago del salario.⁴⁵

Con base en los elementos establecidos, la relación laboral se da por la prestación del trabajo personal subordinado que el trabajador realiza al patrón, mediante el pago de un salario.

De no existir alguno de los elementos que conforman la relación de trabajo, no podríamos hablar de un conflicto laboral y por lo tanto no habría problemática que conciliar.

En los elementos, se observa la subordinación del trabajo personal que realiza el trabajador, la cual se traduce en una facultad jurídica de mando por parte del patrón hacia el trabajador y un deber jurídico de obediencia del trabajador hacia el patrón.

⁴⁵ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho individual del trabajo. *Ob. Cit.* p. 100.

Para el licenciado Pérez Botija “con el nombre de conflictos laborales se alude a las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo. Desde un paro en masa, que pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no una sanción injusta a una de sus empleados”.⁴⁶

En la definición anterior, se observa que para que haya un conflicto de trabajo, es necesaria una relación de trabajo previa.

Ernesto Krotoschin, nos define los conflictos de trabajo como “las controversias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral, o sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individual (contrato individual de trabajo) o entre grupos de trabajadores y patrones (convención colectiva de trabajo); pero también cuando la relación pertinente al derecho laboral existe entre un empleador o un trabajador y el Estado”.⁴⁷

Krotoschin, hace especial énfasis en que los conflictos de trabajo nacen a partir de una relación de trabajo, como se ha mencionado, la cual nace a partir de un contrato individual de trabajo o un Contrato Colectivo de Trabajo, incluso un Contrato-Ley, dicho conflicto no solo presentándose entre el trabajador y el patrón, sino que también pudiendo presentarse entre alguno de estos dos y el Estado.

Existen varias categorías que utilizan diferentes autores y catedráticos del derecho laboral; no obstante, para poder analizar los conflictos laborales utilizaremos la clasificación propuesta por José Alfonso Bouzas Ortiz, la cual es la siguiente:

A. Conflictos obreros-patronales;

⁴⁶ PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Medrio. España. 1957. p. 296.

⁴⁷ KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones del Derecho del Trabajo, segunda edición. Depalma Argentina. 1986. p. 35.

- B. Conflictos intersindicales;
- C. Conflictos intrasindicales;
- D. Conflictos entre un Sindicato y un tercero;
- E. Conflictos entre trabajadores;
- F. Conflictos interpatronales;
- G. Conflictos jurídicos, y
- H. Conflictos económicos.⁴⁸

4.1.1. CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES

Como lo indica su nombre, esta clasificación se refiere a los conflictos que se presentan entre el patrón y el trabajador, en relación al contrato o a la relación del trabajo.

La mayoría de los autores, realizan una subdivisión respecto a los conflictos obrero-patronales, ya que estos conflictos pueden ser individuales o colectivos y estos a su vez pueden ser individuales de naturaleza jurídica o individuales de naturaleza económica y colectivos jurídicos o colectivos económicos.

El maestro Trueba Urbina, define los conflictos obrero-patronales individuales de naturaleza jurídica, como “las diferencias surgidas entre trabajadores y patrones (persona física o moral), con motivo del contrato o relación de trabajo o aplicación de la ley”.⁴⁹

Los conflictos obrero-patronales individuales de naturaleza económica, se presentan cuando el trabajador busca modificar las condiciones de trabajo,

⁴⁸ Cfr. BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. Iure Editores. México. 2009. pp. 271-275.

⁴⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, cuarta edición. Porrúa. México. 1978. p. 184.

en específico la remuneración que recibe por la prestación de su trabajo personal subordinado.

Por su parte, los conflictos obrero-patronales colectivos de naturaleza jurídica, tienen como fuente la violación del contrato del Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato-Ley, la violación a la relación de trabajo y a la ley.

“Los conflictos colectivos de naturaleza económica son manifestaciones de la lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patrones, encaminadas al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes.”⁵⁰

4.1.2. CONFLICTOS INTERSINDICALES

Esta clase de conflicto, como lo menciona su nombre, se da entre los Sindicatos y en específico, cuando se pretende saber cuál de los Sindicatos en disputa representa a la mayor cantidad de trabajadores en determinada empresa.

4.1.3. CONFLICTOS INTRASINDICALES

“Estos conflictos ocurren en la organización sindical entre uno o varios de los trabajadores y otro u otros trabajadores, por lo general como consecuencia de la disputa de la dirección sindical”.⁵¹ Como bien lo menciona Bouzas, esta clase de conflictos se da entre trabajadores en busca de algún cargo dentro de la directiva sindical.

⁵⁰ *Ibidem*, p. 185.

⁵¹ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. *Ob. Cit.* pp. 272 y 273.

4.1.4. CONFLICTOS ENTRE UN SINDICATO Y UN TERCERO

Lo vemos cuando se presenta una tercería que pretende hacer valer un mejor derecho frente a los trabajadores de un Sindicato. Normalmente estos conflictos serán de naturaleza económica.

4.1.5. CONFLICTOS ENTRE TRABAJADORES

“Estos conflictos se presentan por una controversia de intereses debido a una prioridad de los de un trabajador frente a los de otro”.⁵²

Por lo que en este tipo de conflictos siempre veremos intereses propios de los trabajadores y una probable afectación al patrón.

4.1.6. CONFLICTOS INTERPATRONALES

Como nos indica el autor Trueba Urbina, esta clase de conflicto puede llegar a ser colectivo o individual y la naturaleza de los mismos siempre es jurídica.⁵³

4.1.7. CONFLICTOS DE NATURALEZA JURÍDICA

Con anterioridad pudimos notar que los conflictos de naturaleza jurídica, como de naturaleza económica se pueden presentar en varias clases de conflictos, como una subdivisión de las mismas.

De su mismo nombre, vemos que los conflictos de naturaleza jurídica, encuentran su origen derivado de alguna violación a la misma legislación, en este caso la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Ley

⁵² *Ídem.*

⁵³ *Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 187.*

Federal del Trabajo, de igual forma se presenta por violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato-Ley.

4.1.8. CONFLICTOS DE NATURALEZA ECONÓMICA

Para el autor Bouzas Ortíz “los conflictos económicos tienen como objeto fijar nuevas condiciones de trabajo y pueden ser planteado por los trabajadores organizados en Sindicato o por los patrones.”⁵⁴

El maestro José Dávalos, nos indica que las “condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación de trabajo.”⁵⁵

Por lo que las condiciones de trabajo abarcan todos los derechos de los trabajadores, por ejemplo el salario, la jornada laboral, las vacaciones, prima vacacional, participación de las utilidades, aguinaldo, prima de antigüedad, entre otras. Evidentemente siendo la más relevante el salario, que es la remuneración que recibe el trabajador por la prestación de un servicio personal subordinado.

En este caso, los conflictos de naturaleza económica se presentan cuando se intentan modificar las condiciones del trabajo, en específico de naturaleza pecuniaria. Por excelencia, cuando se pretende un aumento salarial.

4.1.9. CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO LABORAL

Para cerrar con el tema, el autor Ixusko Ordeñana, nos define al conflicto laboral como “la concreta situación de disidencia sobrevenida, determinada y exteriorizada que se produce entre un trabajador y un empresario o un grupo de

⁵⁴ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. *Ob. Cit.* pp. 274.

⁵⁵ DÁVALOS, José. Derecho individual del trabajo. *Ob. Cit.* p. 184

estos y aquellos basado en un elemento del vínculo jurídico-laboral existente entre estos.”⁵⁶

El autor mencionado en el párrafo precedente, enlista las características de los conflictos laborales, las cuales son las siguientes:

- A. El conflicto laboral es una situación de disidencia;
- B. La concreta disidencia es sobrevenida y determinada;
- C. La disidencia debe ser exteriorizada;
- D. La citada disidencia se da entre un trabajador y un empresario o un grupo de estos y aquellos, y
- E. La disidencia está basada en un elemento del vínculo jurídico-laboral existente entre un empresario y un trabajador o una pluralidad de cualquiera de ellos.⁵⁷

Al referirse al conflicto como una situación de disidencia, se utiliza dicha palabra como sinónimo de conflicto o controversia, ya que si no hubiera un desacuerdo entre las partes no estaríamos hablando de un conflicto en materia laboral.

La disidencia es concreta, sobrevenida y determinada. Se refiere a que el conflicto se da a partir de un tema en específico, no pudiéndose prever con anterioridad, ya que aparece en un momento determinado.

Al exteriorizarse, se refiere a que una de las partes del conflicto tiene que informarle a la otra sobre el desacuerdo que tiene en relación a cierto tema. Por ejemplo, el trabajador informándole al patrón que no está de acuerdo con la remuneración que recibe por la prestación del servicio que realiza.

⁵⁶ ORDEÑANA, Ixusco. La Conciliación y la Mediación en Cuanto Instrumentos Extrajudiciales para Solventar el Conflicto. Comares. España. 2009. p.32.

⁵⁷ Cfr. *Ibidem*, pp. 32-44.

En la siguiente característica es en donde no se da un acuerdo, pues el autor plantea que el conflicto se presenta solamente entre trabajador y patrón o Sindicato de trabajadores y de patrones. Pues como vimos con anterioridad, el conflicto puede presentarse entre los mismos trabajadores, entre Sindicatos de trabajadores, entre patrones, incluso entre el Sindicato y un tercero.

Por último, el autor nos menciona que dicho conflicto surge a partir de un elemento del vínculo jurídico-laboral, tomando este como sinónimo de relación laboral, la cual se da entre el trabajador y el patrón por la prestación del trabajo personal subordinado.

4.2. DEFINICIONES

De manera sencilla, se podría decir que la Conciliación es el acto de mediar un acuerdo entre dos o más personas que tienen un conflicto, pero no se abordarían todos los elementos que debe tener la definición de Conciliación, es por eso que se analizarán algunas definiciones de distintos autores para al final tener la más completa posible.

El verbo Conciliación, encuentra su origen del latín *conciliatio*, que significa composición de ánimos que se encuentran en diferencia, podemos advertir que la Conciliación busca la forma en que los intereses opuestos de dos o más personas sean compatibles a partir de que las partes cedan en relación a sus pretensiones.

De acuerdo con la autora María Escudero “la Conciliación es una institución en virtud de la cual se persigue un interés público, mediante la solución negociada de un conflicto jurídico entre las partes, con la intervención de un funcionario estatal, perteneciente a la rama judicial o a la administración, y excepcionalmente a los particulares”.⁵⁸

⁵⁸ ESCUDERO, María. Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, décimo sexta edición. Leyer. Colombia. 2011. p. 17.

De la anterior definición, podemos notar que el autor agrega un elemento, esto es, la existencia de un tercero que será el que lleve a cabo la negociación entre las partes, el cual menciona que podrá formar parte de la función del Estado o excepcionalmente ser un particular.

La autora de referencia, menciona que “la Conciliación en el ámbito laboral es un acto responsable y serio para precaver pleitos o solucionar amigablemente diferencias”.⁵⁹

El maestro Trueba Urbina, define a la Conciliación como “la avenencia que, sin necesidad de juicio, tiene lugar entre las partes que discuten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra.”⁶⁰

El mencionado autor, ve a la Conciliación como una alternativa a un juicio y es que es precisamente lo que es, una vía alterna. Como veíamos al inicio de este capítulo, la Conciliación forma parte de los llamados medios alternativos de solución de controversias, que son alternativas para poder solucionar los conflictos de una forma más rápida, económica y sin la necesidad de llegar a una instancia jurisdiccional.

Para el autor Georges Scelle, la Conciliación es una “tentativa de arreglo amigable, en el curso del cual cada una de las partes en litigio es solicitada para consentir una transacción, con objeto de evitar el conflicto judicial propiamente dicho,”⁶¹

El autor de referencia, ve en un principio a la Conciliación como una posibilidad para evitar que el conflicto llegue a los tribunales y agrega como elemento de la misma la voluntad de las partes, ya que deben consentir la negociación que se está llevando a cabo para poner fin al conflicto, la cual se verá reflejada posteriormente en un convenio.

⁵⁹ *Ibidem*, p. 93.

⁶⁰ *Cfr.* TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. *Ob. Cit.* p. 190.

⁶¹ Citado por TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. *Ob. Cit.* p. 190.

El catedrático Trueba Urbina en su análisis de la definición de Georges Scelle, discrepa con la misma, ya que menciona que la Conciliación no es una transacción como lo pretende el autor, ya que la transacción es un contrato que no solamente evita el conflicto, sino que también se presenta la renuncia de derechos de las partes, lo cual sería contrario al artículo 123 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al disponer que los derechos laborales son irrenunciables.⁶²

Guillermo Cabanelas, define a la Conciliación como la “avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito. El acto de Conciliación, que también se denomina juicio de Conciliación, procura la transigencia de las partes, con objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar”.⁶³

Como vemos, para el autor citado en el párrafo anterior, la Conciliación es un acto judicial y en el mismo una de las partes es la que quiere entablar un conflicto, no las dos. En la Conciliación las partes tendrán que ceder para poder poner fin al conflicto en cuestión.

La Conciliación es un acuerdo entre las partes, mediante el cual, éstas hacen una renuncia expresa respecto a ciertas pretensiones, lo que hace innecesario llegar a los tribunales para la resolución del conflicto.

En esta definición, introducimos elementos que se podrían considerar inconstitucionales en nuestro país, hablando meramente de la materia laboral, ya que como se mencionó los derechos laborales son irrenunciables, aunque en la práctica no se protegen del todo estos derechos. Se hace mención en la definición propuesta, de que dicha Conciliación hace innecesario el litigio pendiente o evita el litigio eventual, lo que implica que el procedimiento de Conciliación puede llegar a darse antes de iniciar el procedimiento jurisdiccional o durante el mismo.

⁶² Cfr. *Ídem*.

⁶³ CABANELAS TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Heliasta. Argentina. 2006. pp. 96 y 97,

En relación al análisis hecho con las definiciones anteriores y con fundamento en el artículo 133, apartado A, fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 684 A, 684 B y 774 bis de la Ley Federal del Trabajo que regulan lo relativo a la Conciliación, es que se propone la siguiente definición de Conciliación:

La Conciliación, en materia laboral es una etapa previa a los tribunales jurisdiccionales, a través de la cual una persona denominada conciliador propondrá a las partes un acuerdo conciliatorio con el objeto de evitar llegar a la instancia jurisdiccional.

4.3. CARACTERÍSTICAS DE LA CONCILIACIÓN

La licenciada María Escudero menciona siete características de la Conciliación, las cuales se enlistan a continuación:

- A. Instrumento de autocomposición. ya que implica que un tercero propondrá diversas soluciones al conflicto y que las partes aceptarán o no éstas;
- B. Actividad preventiva. ya que la Conciliación busca evitar llegar a la instancia jurisdiccional;
- C. No tiene carácter de actividad judicial. ya que el conciliador no impone a las partes una solución, sino que se limita a proponer las soluciones a las partes, siendo ellas las que decidirán;
- D. Es un mecanismo útil para la solución de conflictos. ya que evita un proceso jurisdiccional que implica tiempo y dinero, busca una solución amigable y disminuye la carga de trabajo de los tribunales;
- E. Se limita a aquellos casos susceptibles de ser negociados. los cuales la ley determina, y

F. Se encuentra regulada por la legislación. en materia laboral encontrando su fundamento constitucional en el artículo 123, apartado A, fracción XX y su fundamento legal en la Ley Federal del Trabajo.⁶⁴

4.4. CLASES DE CONCILIACIÓN

Diana Esther Contreras, nos indica que existen dos clases de Conciliación, siendo:

- A. La Conciliación judicial, y
- B. La Conciliación extrajudicial.⁶⁵

Como lo indica su nombre, la Conciliación judicial es llevada a cabo por autoridades jurisdiccionales.

En el caso de las Conciliación extrajudicial, la autora nos menciona que ésta puede ser institucional, administrativa o en equidad. Precisando, que es institucional cuando ésta se realiza por centros encargados de la misma, administrativa cuando la efectúan autoridades administrativas y en equidad cuando se lleva a cabo por conciliadores de equidad.

En el caso en concreto, la Conciliación que realizará el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, será de tipo extrajudicial de carácter institucional y administrativo, ya que esta no será llevada a cabo por una autoridad jurisdiccional, sino que la realizará una autoridad administrativa dentro del mismo Centro.

⁶⁴ Cfr. ESCUDERO, María, Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos. *Ob. Cit.* pp. 18 y 19.

⁶⁵ Cfr. CONTRERAS CASTRO, Diana. La Conciliación Hacia la Construcción de Un Mecanismo Efectivo de Acceso a la Justicia. Universidad Libre. Colombia. 2010. p. 151.

4.5. LA CONCILIACIÓN ANTES DE LA REFORMA DE 2019

Antes de comentar como se llevará a cabo el nuevo procedimiento de Conciliación en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, se considera oportuno realizar un repaso del cómo se llevaba y se sigue llevando a cabo el procedimiento de Conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

4.5.1. PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA

El procedimiento ordinario de Conciliación ante la Junta, inicia con la presentación de la demanda formulada por escrito ante la oficialía de partes de la Junta competente. El autor Carlos Puig señala cuatro requisitos establecidos por la misma legislación, siendo:

- A. La presentación de la demanda por escrito;
- B. Número de copias como demandados existan;
- C. Expresión de los hechos sobre los que se funden sus pretensiones, y
- D. Se podrá acompañar de las pruebas necesarias para demostrar sus pretensiones.⁶⁶

4.5.2. ACUERDO PARA LA CELEBRACIÓN DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES

Una vez presentada la demanda con los requisitos legales mencionados, la Junta tiene la obligación de dictar un acuerdo en el que señalará fecha y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones

Dicha audiencia, se tiene que celebrar dentro de los quince días hábiles posteriores a los que se recibió la demanda, haciendo del conocimiento de las

⁶⁶ Cfr. PUIG, Carlos. Conflictos Laborales: Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Porrúa. México. 2016. pp. 54 y 55.

partes la fecha de celebración de la misma con diez días hábiles de anterioridad, por lo menos.⁶⁷

4.5.3. CELEBRACIÓN DE LA AUDIENCIA

La audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, se divide en dos etapas: la etapa de Conciliación y la Etapa de Demanda y Excepciones. Por lo que para efectos de esta tesis, solo se repasará la etapa de Conciliación.

Dentro de la etapa de Conciliación, las partes comparecen personalmente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, pudiendo asistir los abogados de las mismas.

En la celebración de dicha audiencia, la Junta interviene a través de su personal jurídico o su funcionario conciliador, el cual propondrá a las partes distintas soluciones para terminar la controversia, esto es llegando a un arreglo conciliatorio.

Por lo que, con la finalidad de que las partes puedan llegar a un acuerdo, el conciliador empleará diversas técnicas y herramientas dependiendo del caso en concreto.

Por ello, dos técnicas importantes de Conciliación lo son la técnica Harvard y el modelo circular narrativo.

La técnica Harvard busca a través de preguntas dirigidas tanto al trabajador como el patrón, llegar a un arreglo que satisfaga las necesidades de ambos, por lo que es un modelo colaborativo.

Asimismo, si el caso en concreto lo amerita, los conciliadores suelen emplear el modelo circular narrativo, el cual es utilizado cuando se trata de conflictos colectivos, ya que además de llegar a un acuerdo, los conciliadores buscan que la relación entre las partes no se deteriore, ya que la relación laboral por lo general, continuará aún después de llegar a un acuerdo.

⁶⁷ Artículo 873. Ley Federal del Trabajo, p. 250. Isef. México. 2018. Artículo derogado.

Si el funcionario conciliador logra que las partes lleguen a un acuerdo, el conflicto laboral termina y el acuerdo celebrado por las partes y aprobado por la Junta produce los efectos jurídicos de un laudo.

En todo momento, antes de cerrar la instrucción, el funcionario conciliador deberá hacer todo lo posible para que las partes lleguen al acuerdo conciliatorio, proponiendo diferentes opciones.

En caso de que las partes no asistan a esta etapa, se turnarán los autos a la etapa de Demanda y Excepciones, ya que se les tendrá por inconformes de todo arreglo.

4.6. LA NUEVA CONCILIACIÓN EN EL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

El nuevo procedimiento de Conciliación, no iniciará con la presentación de la demanda y a diferencia del llevado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, éste, estará alejado de una resolución ante un Juez.

4.6.1. EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL

El nuevo procedimiento de Conciliación laboral, se regula a partir del artículo 684-A, dentro del Título trece bis. La Conciliación ante el Centro inicia a partir de la presentación de una solicitud de Conciliación, prevista por el artículo 684-C, el cual establece los datos que deberá contener la misma, siendo los siguientes:

- I. Datos del solicitante, conformados por el nombre, CURP, identificación oficial y domicilio del interesado;
- II. Nombre de la patrón, trabajador, Sindicato o empresa respecto del cual se solicita la Conciliación, señalando el presente artículo que si se desconoce el nombre del mismo bastará con señalar el domicilio;
- III. Domicilio de a quién o quiénes se citará, y

IV. Objeto de la cita a la contraparte.

Es importante destacar que la última fracción del artículo mencionado con anterioridad se encuentra redactado de una manera muy genérica, ya que el objeto de citar a la contraparte siempre será llegar a la Conciliación.

Por lo que se propone una redacción más específica, que deje en claro el conflicto de trabajo que se busca conciliar, al respecto, se propone lo siguiente:

IV. Conflicto laboral que se busca conciliar.

Una vez presentada la solicitud, el Centro notificará al interesado respecto de la fecha y hora en que se celebrará la audiencia de Conciliación, o en su caso le notificará la incompetencia que tenga para llevar a cabo la Conciliación.

Considero importante precisar que el artículo transitorio VIII del decreto por el que se reforma la Ley Federal del Trabajo señala que las Juntas de Conciliación y Arbitraje seguirán conociendo de los procedimientos iniciados con posterioridad a la entrada en vigor del decreto hasta en tanto entren en funciones los Tribunales Laborales y el Centro.

Como vemos, la presentación de la solicitud de Conciliación, sustituye a la demanda del antiguo sistema de impartición de justicia laboral, respecto a la Conciliación. En el nuevo sistema, se convierte en un instrumento totalmente diferente, ya que ésta, se presentará terminada la Conciliación ante un tribunal laboral, en el cual un Juez dirimirá el conflicto.

El inicio del procedimiento de Conciliación a través de la presentación de la solicitud de Conciliación, es retomado posteriormente por el artículo 684-E, el cual nos menciona las reglas para la tramitación del proceso de Conciliación.

Mencionando en la segunda fracción, las diferentes formas para poder presentar dicha solicitud de Conciliación:

“Artículo 684-E.- El procedimiento de Conciliación se tramitará conforme a las reglas siguientes: ...

II. Los Centros de Conciliación podrán recibir las solicitudes de Conciliación por comparecencia personal de los interesados, por escrito debidamente firmado, o en su caso, por vía electrónica mediante el sistema informático que para tal efecto se implemente...”

Del artículo anterior, vemos que hay tres vías para poder presentar la solicitud de Conciliación:

- A. Comparecencia personal;
- B. Por escrito debidamente firmado, y
- C. Vía electrónica.

Facilitando en todo momento al solicitante, la posibilidad de llevar a cabo el procedimiento de Conciliación laboral estableciendo las diversas vías enlistadas, muy de la mano con la fracción siguiente del mismo artículo que establece que el Centro tiene la obligación de auxiliar al interesado en la elaboración de su solicitud, además de proporcionar asesoría jurídica gratuita.

Por su parte, la fracción cuarta del multicitado artículo nos menciona el plazo para la celebración de la audiencia de Conciliación:

IV. “Al momento en que reciba la solicitud, la autoridad conciliatoria señalará día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes. El citatorio se notificará personalmente al patrón cuando menos con cinco días hábiles de anticipación a la audiencia, apercibiéndole que de no comparecer por sí o por conducto de su representante legal, o bien por medio de apoderado con facultades suficientes, se le impondrá una multa entre 50 y 100 veces la Unidad de Medida y Actualización, y se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio...”

Buscando una pronta impartición de justicia laboral, se señala que la audiencia de Conciliación deberá de celebrarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud.

VII. “El trabajador solicitante de la instancia conciliatoria deberá acudir personalmente a la audiencia. Podrá asistir acompañado por una persona de su confianza, pero no se reconocerá a ésta como apoderado, por tratarse de un procedimiento de Conciliación y no de un juicio; no obstante, el trabajador también podrá ser asistido por un licenciado en derecho, abogado o un Procurador de la Defensa del Trabajo. El patrón deberá asistir personalmente o por conducto de representante con facultades suficientes para obligarse en su nombre...”

Dentro de la audiencia de Conciliación, como nos indica la disposición legal, el trabajador está obligado a acudir personalmente a la misma, en la cual podrá ser asistido por un licenciado en derecho, abogado o un Procurador de la Defensa. El patrón teniendo la posibilidad de acudir personalmente o a través de su representante.

VIII. “Si las partes acuden a la audiencia, la Autoridad Conciliadora deberá requerirles para que se identifiquen con cualquier documento oficial y, en su caso, verificar que la persona que comparezca en representación de la persona moral acredite su personalidad.

También se le asignará a la parte citada, un buzón electrónico para recibir notificaciones en el procedimiento de Conciliación prejudicial; hecho lo anterior formulará una propuesta de contenido y alcances de un arreglo conciliatorio, planteando opciones de solución justas y equitativas que a su juicio sean adecuadas para dar por terminada la controversia; de estar de acuerdo las partes, celebrarán convenio por escrito, que deberá ratificarse en ese acto, entregándose copia autorizada de éste.

De no llegar a un acuerdo, la Autoridad Conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de Conciliación prejudicial obligatoria. No obstante, las partes de común acuerdo, podrán solicitar se fije nueva audiencia de Conciliación, que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes...”

Como podemos ver en la fracción citada, una vez iniciada la audiencia de Conciliación, el trabajador y el patrón personalmente o a través de su representante deberán de apersonarse, posteriormente, la autoridad conciliadora les presentará una propuesta de arreglo conciliatorio, especificando el contenido y los alcances del mismo.

En caso de que las partes se encuentren de acuerdo con el mismo, se celebrará el convenio por escrito, debiendo ratificarse en ese acto. Si las partes no llegasen a un acuerdo, se emitirá una constancia de haber agotado la etapa de Conciliación prejudicial obligatoria, la cual funge como un requisito indispensable para la presentación de la demanda ante los tribunales laborales.

Respecto a lo señalado en el párrafo precedente, se emitió una tesis aislada que ilustra a la perfección la necesidad de la constancia de no Conciliación prejudicial. Vale la pena reproducirla a continuación:

“CONSTANCIA DE NO CONCILIACIÓN PREJUDICIAL. PROCEDIMIENTO A SEGUIR POR LOS TRIBUNALES LABORALES CUANDO AL SER VARIOS LOS DEMANDADOS, EL ACTOR SÓLO ACOMPAÑA A SU DEMANDA LA RELATIVA A UNO O ALGUNOS DE ÉSTOS. Hechos: Un trabajador demandó de varios patrones el cumplimiento de diversas prestaciones con motivo del despido que adujo fue injustificado; sin embargo, a su demanda únicamente adjuntó la constancia de no Conciliación prejudicial respecto de uno de los demandados.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que para iniciar un juicio laboral es necesario que el actor acompañe a

su demanda, salvo las excepciones que prevé la ley, la constancia de no Conciliación expedida por la autoridad competente; sin embargo, en los casos en que sean varios los demandados y a dicho curso sólo se acompañe una o varias constancias de no Conciliación prejudicial, el Tribunal Laboral deberá: 1) reservar la admisión de la demanda y prevenir a la parte actora para que exhiba las constancias de aquellos de quienes no lo hizo; 2) desahogada la prevención y, en su caso, entregadas las constancias, deberá admitir la demanda por todos los patronos; 3) en el supuesto de que no se exhiban las constancias faltantes, o sólo se exhiban respecto de algunos de los demandados, deberá admitirla por todos los demandados por los que sí se entregaron esos documentos y la remitirá al Centro de Conciliación que corresponda respecto de los que no se exhibieron para que se desahogue el procedimiento conducente; 4) seguidamente, deberá suspender el juicio hasta que se reciban las constancias faltantes, o bien, el informe relativo a alguna transacción alcanzada con alguno o algunos de esos demandados; 5) hecho lo anterior, procederá a levantar la suspensión del juicio y admitirá la demanda por aquellos demandados de los que se exhiban las constancias y tenerla por no presentada por quienes se haya omitido presentarla, continuando el juicio como proceda. Por su parte, en los supuestos en los que se alcance una Conciliación con algún demandado por el que no se había admitido la demanda, deberá: 6) pedir las constancias relativas y analizar el impacto que tendrá sobre el asunto ya admitido por un diverso codemandado, en el entendido de que deberá velar porque el Centro de Conciliación se conduzca con la agilidad que impone el marco legal y el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, requiriéndole para que le mantenga informado de los avances de

la Conciliación prejudicial faltante, y así evitar un retraso innecesario e indefinido en detrimento de las partes.

Justificación: Ello es así, ya que de la interpretación sistemática de los artículos 521, fracción I, 684-B, 684-E, fracción VIII, tercer párrafo, 684-F, fracción VIII, 718, 742, fracción V y 872, apartado B, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que aun cuando dicha legislación no prevé el principio de continencia de la causa, los tribunales deben velar por su aplicación, para evitar que se pronuncien resoluciones contradictorias cuando en el litigio existan diversos demandados y la acción derive de una sola causa; así, de optar por admitir el asunto y continuar hasta su total conclusión únicamente por aquellos demandados por quienes sí se presentaron las constancias de no Conciliación, y mandar al Centro de Conciliación correspondiente por cuanto hace al resto de los demandados, podría acarrear que se disparara el número de asuntos judicializados por un mismo hecho, sumado a que se podría desincentivar la etapa de Conciliación prejudicial, que constituye un eje rector sobre el cual descansa el sistema de impartición de justicia laboral, pues bastaría con presentar una sola constancia de no Conciliación prejudicial para que se admitiera la demanda, perdiendo así la oportunidad de que un diverso codemandado acceda a conciliar y se evite el juicio correspondiente”.⁶⁸

De la citada tesis aislada, resaltamos en primer lugar, la obligatoriedad de la Conciliación prejudicial y en segundo, acompañada de la anterior, la constancia de no Conciliación como requisito fundamental para la presentación de la demanda, ya que como menciona el caso en concreto, un trabajador

⁶⁸ Tesis [A.]: X.1o.T.8.L(11ª), T.C.C., Semanario judicial de la Federación y su Gaceta, undécima Época, Marzo de 2022, Registro digital 2024269.

realizó una respecto a múltiples demandados, presentando la constancia de no Conciliación solo respecto a uno. Por lo que se estableció lo siguiente:

- A. Se tiene que reservar la admisión de la demanda y prevenir a la parte actora;
- B. Si la parte actora entrega las constancias, se admitirá la demanda;
- C. En caso de no exhibirla, solo se admitirá la demanda respecto de los demandados que sí se haya exhibido la constancia y se remitirá al Centro respecto de los que no se exhibió;
- D. Se suspenderá hasta que se presenten las constancias faltantes o se informe de algún acuerdo entre las partes, y
- E. En consecuencia, se procederá a levantar la suspensión y se admitirá la demanda respecto a aquellos demandados de los que se hayan exhibido las constancias y se tendrá por no presentada respecto de quienes no se haya presentado.

Criterios que serán de suma importancia para la impartición de justicia en materia laboral dentro de los tribunales de la materia.

Haciendo notorio que no se podrá iniciar la instancia jurisdiccional sin que se haya cumplido con la Conciliación prejudicial y respecto a esta, previamente se otorgase la constancia de no Conciliación prejudicial obligatoria.

Siempre teniendo presente, que la legislación laboral prevé excepciones a la Conciliación prejudicial.

4.6.2. EXCEPCIONES A LA CONCILIACIÓN PREJUDICIAL

Como se mencionó, la Conciliación prejudicial tiene algunas excepciones, las cuales se encuentran previstas en el artículo 685 ter de la Ley Federal del Trabajo, disponiendo:

“Artículo 685 Ter.- Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:

I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;

II. Designación de beneficiarios por muerte;

III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo;

IV. La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con:

a) La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva;

b) Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y

c) Trabajo infantil. Para la actualización de estas excepciones se debe acreditar la existencia de indicios que generen al tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos;

V. La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y

VI. La impugnación de los estatutos de los Sindicatos o su modificación”.

La fracción primera, refleja lo dispuesto por el artículo primero de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohibiendo todo tipo de discriminación, en este caso, cuando se presente en el trabajo, el actor del juicio laboral no tendrá que presentar la constancia de no Conciliación.

La fracción segunda, se entiende por sí sola, no hay tema motivo de Conciliación, ya que no hay una diferencia entre el patrón y el trabajador, cuando el trabajador fallece, se designarán beneficiarios del mismo.

En relación a la tercera fracción, encontramos las prestaciones de seguridad social, debido a su naturaleza de previsión social no es posible determinar en un procedimiento conciliatorio que prestaciones te proporcionaran y cuáles no.

En la siguiente fracción, en un principio vemos que abarca lo dispuesto en los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo relativos a la libertad sindical y a la protección al derecho sindical y sobre derecho de sindicación y negociación colectiva, no siendo materia de Conciliación. Más adelante prevé temas que incluso van más allá de la materia laboral, llegando a lo penal, como es la trata laboral y trabajo forzado. Esto al privar de su libertad a los trabajadores.

Por último, la mencionada fracción menciona al trabajo infantil como una excepción de la Conciliación prejudicial.

La disputa de la titularidad de contratos colectivos o Contratos-Ley y la impugnación de los estatutos de los Sindicatos o su modificación, son las últimas dos excepciones previstas en los artículos. En relación a la titularidad de los contratos colectivos o el Contratos-Ley, es evidente que no hay mucho que negociar, ya que se tiene la titularidad del contrato o no, yendo muy de la mano esta excepción con lo establecido en el multicitado Convenio 98 de la OIT.

4.6.3. LOS CONCILIADORES

Como hemos visto en este capítulo, el conciliador será aquella persona que exhortará a los trabajadores y patronos dentro de procedimiento conciliatorio a proponer distintas soluciones a fin de llegar a un arreglo extrajudicial, así evitando que los conflictos lleguen a los tribunales laborales, lo que se traduce en una menor carga de trabajo a los mismos.

El conciliador en algunos casos se limita a estar presente en la negociación de los individuos que pretenden conciliar, teniendo una mínima participación en la negociación de los mismos.

Por lo que, la tarea del conciliador es buscar que la comunicación entre los interesados llegue a buen puerto, logrando que en algún punto, los intereses de los mismos converjan.

Asimismo, es importante que el conciliador no tenga protagonismo dentro del conflicto, pues este únicamente se encargará de guiar las pretensiones de las partes dentro de la negociación.

Señalando el artículo 684-F, las atribuciones que tendrá la autoridad conciliadora dentro del mencionado procedimiento, siendo las siguientes:

“Artículo 684-F.- El conciliador tendrá las siguientes atribuciones y obligaciones:

I. Emitir el citatorio a la audiencia de Conciliación, de conformidad con lo dispuesto en esta Ley;

II. Aprobar o desestimar, según sea el caso, las causas de justificación para la inasistencia a la audiencia de Conciliación, con base en los elementos que se le aporten;

III. Comunicar a las partes el objeto, alcance y límites de la Conciliación;

IV. Exhortar a las partes para que presenten fórmulas de arreglo;

V. Evaluar las solicitudes de los interesados con el fin de determinar la forma más adecuada para formular propuestas de arreglo, sin que ello implique la imposición de acuerdos;

VI. Redactar, revisar y sancionar los acuerdos o convenios a que lleguen las partes;

VII. Elaborar el acta en la que se certificará la celebración de audiencias de Conciliación y dar fe, en su caso, de la entrega al trabajador de las cantidades o prestaciones convenidas;

VIII. Expedir las actas de las audiencias de Conciliación a su cargo, autorizar los convenios a que lleguen las partes, y las constancias de no Conciliación en aquellos casos que ésta no fuere posible. Expedir las copias certificadas de los convenios y las actas de su cumplimiento; IX. Cuidar y verificar que en los acuerdos a que lleguen las partes no se vulneren los derechos de los trabajadores. Lo anterior sin perjuicio de que busque la potencialización con perspectiva de derechos sociales;

X. Vigilar que los procesos de Conciliación en que intervenga, no se afecten derechos de terceros y disposiciones de orden público, y

XI. Las demás que establezca la presente Ley y demás normatividad aplicable”.

Como vemos, en el artículo citado con anterioridad, el conciliador interviene desde antes de iniciar el proceso de Conciliación. Iniciando con la emisión del citatorio para la audiencia de Conciliación.

Durante el procedimiento de Conciliación, informa a las partes el objeto y alcance de la Conciliación y los exhorta a formular propuestas para un arreglo, vigilando que las mismas propuestas y acuerdos a los que lleguen las partes, no vulneren los derechos de los trabajadores, disposiciones de orden público, ni derechos de terceros interesados.

Una vez finalizado el procedimiento conciliatorio, la autoridad conciliadora revisará, sancionará y autorizará los convenios a los que llegaron las partes, así como dará fe de la entrega de las cantidades o las prestaciones acordadas entre las partes. Además de expedir las constancias de Conciliación que se hayan llevado a su cargo.

CAPÍTULO V

EL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL EN SU CARÁCTER DE AUTORIDAD REGISTRAL

5.1. EL SINDICATO

Como se ha visto a lo largo del presente trabajo, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral tiene un doble carácter o una doble función, esto es la función de autoridad conciliadora y la función de autoridad registral.

Por lo que a lo largo de este capítulo, se verán las atribuciones con las que cuenta el Centro en relación al registro de: Sindicatos, Contratos Colectivos de Trabajo, Contratos-Ley y Reglamento Interior de Trabajo.

5.1.1. EVOLUCIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL

Diferentes autores, encuentran tres etapas bien definidas del movimiento sindical en occidente, incluso, varios autores aplicando dichas etapas en relación a la aparición en general de las cinco instituciones más importantes del Derecho Colectivo del Trabajo.

El autor Carlos Alberto Etala, nos precisa que las mencionadas etapas son las siguientes:

- A) Etapa de la prohibición absoluta: encontrándose totalmente prohibida la constitución de Sindicatos en los ordenamientos jurídicos, incluso tipificándolos como delitos en los códigos penales;
- B) Etapa de la tolerancia: se eliminaron las disposiciones legales que prohibían y tipificaban la constitución de Sindicatos; sin embargo, aún no había normativa para establecer su estatuto jurídico, y

C) Etapa del reconocimiento o institucionalización: en esta etapa en específico se comenzaron a crear normas para la regulación y funcionamiento de los Sindicatos. Siendo la etapa en la que nos encontramos hoy día.⁶⁹

5.1.2. DEFINICIÓN DE SINDICATO

Mario de la Cueva, define al Sindicato como “la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas”.⁷⁰

Asimismo, Néstor de Buen nos menciona que el Sindicato “es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase”.⁷¹

Gallard Folch definió al Sindicato como “la asociación constituida por patronos o por obreros para la defensa de los intereses de las clases respectivas en determinadas profesiones, industrias o ramas de éstas”.⁷²

Por su parte, el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, señala la definición legal del Sindicato:

“Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

De las definiciones doctrinales y la definición que nos proporciona la misma legislación, se aprecia que el Sindicato es la asociación para la defensa

⁶⁹ Cfr. ÉTALA, Carlos. Derecho Colectivo del Trabajo. Astrea. Argentina. 2001. p. 25.

⁷⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 1979. p. 283.

⁷¹ DE BUEN, Néstor. Derecho del trabajo, Tomo II, novena edición. Porrúa. México. 1992. p. 725.

⁷² Citado por DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, décimo tercera edición. Porrúa. 2020. p. 5.

de los intereses de sus respectivas clases, ya sea Sindicato de trabajadores o de patrones, excluyendo así la posibilidad de un Sindicato mixto.

De la definición legal, se extrae el objetivo de las asociaciones sindicales, siendo éste el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los agremiados.

5.1.3. LIBERTAD SINDICAL

El autor Carlos Etala, nos define a la libertad sindical como “el conjunto de derechos, potestades, privilegios e inmunidades otorgadas por las normas constitucionales, internacionales y legales a los trabajadores y las organizaciones voluntariamente constituidas por ellos para garantizar el desarrollo de las acciones lícitas destinadas a la defensa de sus intereses y al mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo”.⁷³

El mencionado autor, menciona que estos derechos se encuentran en la esfera jurídica de los trabajadores para el desarrollo de sus actividades que van encaminadas a la defensa de sus intereses como trabajadores.

Por su parte, Bouzas nos menciona que desde el punto de vista del individuo, la libertad sindical se concreta en:

- A. Libertad de pertenecer a un Sindicato:
- B. Libertar de no afiliarse a un Sindicato, y
- C. Libertad de retirarse de un Sindicato.⁷⁴

Sin embargo, considero que se debe agregar un punto, el cual es:

- D. Libertad de permanecer en el Sindicato.

⁷³ ETALA, Carlos. Derecho Colectivo del Trabajo. *Ob. Cit.* pp. 58-59.

⁷⁴ *Cfr.* BOUZAS ORTIZ, José. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. *Ob. Cit.* p. 88.

Evidentemente, en relación al último agregado, se debe de tener en consideración que no se infrinjan las disposiciones plasmadas en los estatutos del mismo Sindicato y no se quiera utilizar la libertad plasmada en el inciso A.

La libertad de pertenencia y de no afiliación van de la mano, ya que el trabajador puede elegir libremente el pertenecer o no a un determinado Sindicato, siendo la única limitación a la pertenencia, la aceptación de los estatutos del Sindicato. En relación a la libertad de retirarse, se podrá usar en el momento que así lo crea conveniente el trabajador, privilegiando el derecho del trabajador en lo individual que de los trabajadores en lo colectivo.

Finalmente, la libertad de permanencia, nos habla del derecho del trabajador afiliado al Sindicato de formar parte de este por el tiempo que estime necesario, siempre que no incurra en una causal de exclusión al mismo.

5.1.4. CLASIFICACIÓN LEGAL DE LOS SINDICATOS

Es una actividad normal del ser humano clasificar o dividir las cosas para su mejor entendimiento, es por ello, que nos resulta oportuno repasar la clasificación dispuesta en la legislación laboral respecto a los Sindicatos conformados por trabajadores y los Sindicatos formados por los patrones.

5.1.4.1. CLASIFICACIÓN LEGAL DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES

Varios autores dentro del Derecho Colectivo del Trabajo, mencionan que clasificar a los Sindicatos contradice la libertad sindical plasmada por nuestra Constitución, La Ley Federal del Trabajo y los convenios de la OIT.

Por su parte, el maestro Mario de la Cueva, menciona dos posibilidades para la forma de sindicación, siendo la primera, la ausencia de sistema o formas libres de sindicación, presentándose cuando la ley da la libertad a los

trabajadores para que estructuren su asociación. La segunda, es el sistema que señala limitativamente las formas de sindicación.⁷⁵

La última forma, yendo en contra la libertad sindical, al no dar esa libertad a los mismos trabajadores, de constituir su asociación de la manera que más les convenga, pareciendo ser éste el sistema que se encuentra regulado por nuestra Ley Federal del Trabajo, el limitativo.

Señalando el artículo 360 del ordenamiento jurídico mencionado la clasificación de los Sindicatos, quedando de la siguiente de la siguiente manera:

“Artículo 360.- Los Sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas, y
- V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos Sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte...”

Siendo el Sindicato gremial, la forma más antigua de sindicación, ya que los trabajadores de una misma profesión, por la similitud de sus problemáticas se constituían en un Sindicato.

⁷⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. *Ob. Cit.* p. 325.

El Sindicato de empresa, como lo indica su nombre, es formado por trabajadores que prestan sus servicios a una misma empresa. Para tener más clara de esta clase de Sindicato, recurrimos a la definición de empresa precisada por el artículo 16 de la Ley Federal de Trabajo:

“Artículo 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios...”

A diferencia del Sindicato gremial, esta clase de Sindicato es formado por trabajadores de distintas profesiones sin limitación, con la similitud de trabajar en la misma unidad económica de producción y evidentemente pertenecer a la clase trabajadora.

Por su parte, el Sindicato de industria, cuenta con características similares al Sindicato de empresa, ya que es formado por trabajadores que no exclusivamente tienen una misma profesión u oficio; sin embargo, este Sindicato es más amplio, ya que no solo se encuentra en una sola empresa, sino en dos o más empresas de una misma rama industria.

Continuando con la idea de ampliación que se sigue conforme va avanzando la enumeración de los Sindicatos, los Sindicatos nacionales de industria son idénticos a los Sindicatos de industria, con la diferencia de tener presencia en dos o más Entidades Federativas.

Por último, el Sindicato de oficios varios, es el opuesto al Sindicato gremial, ya que este es conformado por *trabajadores de diversas profesiones*, especificándose que solo se formarán cuando los trabajadores de una misma profesión en un municipio sea menor a veinte. Por lo que, trabajadores de distintas profesiones u oficios podrán formar un Sindicato.

Mario de la Cueva, nos menciona que el motivo de creación de esta clasificación fue que en las poblaciones pequeñas los talleres no alcanzaban el mínimo de integrantes para poder conformar un Sindicato, por ello, el legislador

optó por permitir que se formaran Sindicatos con integrantes de distintas ramas industriales.⁷⁶

No obstante, el último párrafo del artículo 360, menciona que la clasificación es de carácter enunciativo, no siendo un obstáculo para que los trabajadores se organicen de la forma en que decidan, dejando a un lado la posibilidad de transgredir la libertad sindical, pero generando cuestionamientos respecto a la utilidad de dicha clasificación.

Siendo este último párrafo producto de la reforma de 2019 que se encuentra estrechamente vinculada con los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo.

5.1.4.2. CLASIFICACIÓN LEGAL DE LOS SINDICATOS DE PATRONES

Por otra parte, el artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo, establece las dos posibilidades para la conformación de los Sindicatos de patrones:

“Artículo 361.- Los Sindicatos de patrones pueden ser:

- I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades;
- y
- II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas”.

Del artículo anterior, se puede apreciar que las posibilidades para formar Sindicatos de patrones son variadas, ya que en principio nos indica que pueden ser formados por patrones de una o varias ramas de actividades, sin limitantes y posterior mente se menciona que puede ser en una sola Entidad Federativa o en varias.

⁷⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. *Ob.Cit.* p. 330.

Por ello, con base en el anterior artículo concluimos que existen cuatro formas de Sindicatos de patronos:

- A. Sindicatos locales de una sola rama industrial;
- B. Sindicatos locales de varias ramas industriales;
- C. Sindicatos nacionales de una sola rama industrial, y
- D. Sindicatos nacionales de varias ramas industriales.

5.1.5. REQUISITOS DE FORMACIÓN DE LOS SINDICATOS

Para el profesor Mario de la Cueva, se da “el nombre de requisitos sindicales a los elementos humanos, sociales y jurídicos que les dan existencia como personas jurídicas”.⁷⁷ Puntualizando que no que para la constitución de un Sindicato no solo influye lo previsto en la legislación, sino que hay elementos humanos y sociales para la conformación de los mismos.

El mismo autor nos menciona que los requisitos para la constitución de los Sindicatos se dividen en requisitos de fondo, requisitos en cuanto a las personas y requisitos de forma, siendo los primeros el propósito o la finalidad de constitución del mismo Sindicato, los segundos en cuanto a la cantidad de personas y calidades de las mismas y los terceros los requisitos previstos por la legislación.⁷⁸

5.1.5.1. REQUISITOS DE FONDO

Como se mencionó, los requisitos de fondo para la constitución del Sindicato se refieren a la finalidad del mismo, extrayendo esta finalidad del

⁷⁷ *Ibidem*, p. 331.

⁷⁸ *Cfr. Ídem*.

artículo que nos define a los Sindicatos en la Ley Federal del Trabajo, el artículo 356, siendo estos requisitos:

- A. El Estudio;
- B. Mejoramiento, y
- C. Defensa de los intereses del trabajo.

“Una asociación de trabajadores que se proponga finalidades distintas a las enumeradas, no será un Sindicato, sino una asociación de otra índole”.⁷⁹

5.1.5.2. REQUISITOS EN CUANTO A LAS PERSONAS

A) Cuantitativos

Es bien sabido que para la constitución de un Sindicato, la legislación laboral prevé un mínimo de integrantes, mencionando el artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente:

“Artículo 364.- Los Sindicatos deberán constituirse con un mínimo de veinte trabajadores o con tres patrones, por lo menos. En el caso de los Sindicatos de trabajadores, cuando se suscite controversia ante los Tribunales, respecto a su constitución, para la determinación del número mínimo, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro de los sesenta días naturales anteriores a la fecha de dicha constitución.

Las federaciones y confederaciones deberán constituirse por al menos dos organizaciones sindicales”.

En consideración al artículo anterior, podemos advertir que los Sindicatos de trabajadores se conforman con un mínimo de veinte trabajadores

⁷⁹ *Ibidem*, p.352.

en activo, de igual forma, tomándose en cuenta como trabajadores en activo a aquellos que hayan rescindido o terminado su relación de trabajo dentro de los sesenta días naturales anteriores a la fecha en la que se constituyó el Sindicato.

Por otro lado, los Sindicatos de patronos, solo necesitarán un mínimo de tres integrantes para la constitución del mismo.

B) Cualitativos

Una vez cumplidos los requisitos cuantitativos, en cuanto a las personas, es importante repasar las diferentes condiciones que prevé nuestra legislación laboral.

I Edad mínima para formar parte del Sindicato.

“Artículo 362.- Pueden formar parte de los Sindicatos, los trabajadores mayores de quince años”

Dicho artículo, establece que para formar parte de un Sindicato, los trabajadores deberán tener quince o más años de edad, esto atendiendo a la edad mínima de trabajo establecida en los artículos 22 y 22 bis de la misma ley, así como en el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo.

II Trabajadores de confianza.

“Artículo 363.- No pueden ingresar en los Sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los Sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza”.

El mencionado artículo, deja fuera la posibilidad de los trabajadores de confianza a formar parte de los Sindicatos, conformados por los demás trabajadores.

En relación al trabajador de confianza, el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona lo siguiente:

“Artículo 9.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

Dándose la característica de trabajador de confianza con base en las funciones desempeñadas dentro de la empresa. Haciendo hincapié en que los mismos trabajadores de confianza pueden realzar su Sindicato entre ellos, no coartando su derecho de libertad sindical o al menos no del todo.

III Trabajadores extranjeros.

Por su parte, la legislación no excluye a los trabajadores extranjeros para formar parte de los Sindicatos; sin embargo, el artículo 372 establece lo siguiente:

“Artículo 372.- No podrán formar parte de la directiva de los Sindicatos los trabajadores extranjeros...”

Concluyendo que los trabajadores extranjeros, tienen una limitante respecto a la integración de la directiva del Sindicato, pero no así respecto a la posibilidad de formar parte de uno.

5.1.5.3. REQUISITOS DE FORMA

“Al hablar de requisitos formales, como su nombre lo indica, nos referimos a las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos”.⁸⁰

⁸⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. *Ob. Cit.* p. 336.

Los mismos requisitos, se encuentran previstos en el artículo 365 de nuestra Ley, haciendo mención en que, respecto a los dos tipos de requisitos mencionados con anterioridad, los requisitos de forma, son los únicos que sufrieron pequeños cambios derivados de la reforma de 2019.

Como se mencionó con antelación, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en su carácter de autoridad registral será la encargada de llevar a cabo el registro de los Sindicatos solicitados por los trabajadores, por ello y con base en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, deberán entregar al Centro en original y copia los documentos enlistados a continuación:

- A. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- B. Listado autorizado con datos personales de sus miembros;
- C. Copia autorizada de los estatutos del Sindicato, y
- D. Copia autorizada del acta de la asamblea en la que se eligió la directiva.

Acta de la asamblea constitutiva. Es de suma relevancia pues es el acto democrático constitutivo del Sindicato, sin ésta, el Centro negará el registro del Sindicato.

Listado de los miembro del Sindicato. Con esta lista se da cumplimiento al requisito más importante en cuanto a las personas, esto es el mínimo de integrantes que forman parte del Sindicato de trabajadores, el cual debe ser veinte o los que forman parte del Sindicato de patronos, siendo tres el mínimo.

Asimismo, el artículo 365 señala que dicha lista, además de contener los datos personales de los trabajadores (nombre, CURP y domicilio), deberá contener el nombre y domicilio de los patronos y empresa o establecimiento.

En el caso de que se trate de Sindicato de patronos, deberán proporcionar el nombre y domicilio de las empresas o establecimientos donde se encuentren laborando los trabajadores.

Estatutos del Sindicato. Siendo estos, la base normativa de los Sindicatos que regirán la vida de los mismos, con fundamento en el artículo 371, los estatutos deberán contener, entre otras cosas: denominación, domicilio, objeto, duración, condiciones de admisión de miembros, obligaciones y derechos, procedimientos de expulsión, convocatoria de asamblea, procedimiento de elección de a directiva, paridad de género en la integración de la directiva, duración de la directiva, normas para la administración y adquisición de bienes, forma y monto de las cuotas sindicales, normas para la liquidación del patrimonio social y procedimiento para aprobación del Contrato Colectivo de Trabajo y sus revisiones posteriores.

No siendo el contenido señalado por el mencionado artículo limitativo, ya que en la fracción XV señala que también serán parte de los estatutos, las demás normas que apruebe la asamblea.

Acta de elección de la directiva. Como nos indica el catedrático Mario de la Cueva, es normal que la elección de la directiva se lleve a cabo en la asamblea constitutiva, lo que se materializa en la fusión del acta de la asamblea constitutiva y el acta de elección de la directiva.⁸¹

5.1.6. REGISTRO DEL SINDICATO

“El registro es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el Sindicato. En consecuencia, es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo”.⁸²

Para Mario de la Cueva, el Sindicato nace con anterioridad a su registro ante la autoridad, siendo el mencionado registro de carácter declarativo y no constitutivo como pudiera parecer.

⁸¹ *Cfr.* DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit.* p. 336.

⁸² *Ídem.*

Por su parte, el maestro Néstor de Buen nos define al registro de los Sindicatos como “un típico acto administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los Sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de ley. En esa medida el reconocimiento supone la confirmación de la legalidad de la constitución de los Sindicatos y puede operar, aun presuntivamente, cuando el registro se otorga automáticamente, esto es, porque el órgano registral no ejerció oportunamente su derecho a la crítica”.⁸³

En ese sentido, podemos notar que para el autor de referencia más que un registro, la autoridad competente realiza un reconocimiento del mismo, entendiendo que este nace antes de acudir ante la autoridad registral.

Asimismo, en su definición hace mención a la facultad que tiene la autoridad registral para que en determinados casos se pueda negar el registro del Sindicato, denominándolo derecho a la crítica.

Por nuestra parte, consideramos que el registro del Sindicato es el acto administrativo a través del cual el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral reconoce que los trabajadores que desean constituirse en un Sindicato han satisfecho los requisitos previstos por la legislación laboral.

La solicitud de registro del Sindicato se debe de presentar ante la autoridad registral; es decir, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la cual deberá de satisfacer los requisitos previstos en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, vistos con anterioridad. Además, conforme al artículo 365 bis, el registro de los Sindicatos deberá de contener la siguiente información:

- I. Domicilio;
- II. Número de registro;
- III. Nombre del Sindicato;

⁸³ DE BUEN, Néstor. Derecho del trabajo, Tomo II. *Ob. Cit.* p. 744.

- IV. Nombre de los integrantes del comité ejecutivo;
- V. Fecha de vigencia del comité ejecutivo;
- VI. Número de socios;
- VII. Central obrera a la que pertenecen, si fuera el caso, y
- VIII. Padrón de socios.

Una vez realizada la solicitud de registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, éste podrá:

- I. Otorgar el registro del Sindicato (registro expreso);
- II. Otorgar tácitamente el registro del Sindicato (registro tácito o automático), o
- III. Negar el registro del Sindicato.

Registro expreso. Como precisa el artículo 366, una vez satisfechos los requisitos previstos en los artículos 356, 364 y 365, el Centro no podrá negar el registro del Sindicato, por lo que la mencionada autoridad emitirá una constancia de registro.

Registro tácito o automático. Una vez presentada la solicitud, la autoridad registral tiene la obligación de informar respecto al registro del Sindicato o la negativa del mismo, por lo que si no resuelve dentro de los veinte días hábiles posteriores a la presentación de la solicitud, se podrá requerir al Centro que dicte la resolución correspondiente, si no se pronuncia al respecto en los siguientes hábiles tres días, se dará el registro por automático.

Negativa del registro. El artículo 366, indica tres casos en los que el Centro se podrá negar a otorgar el registro al Sindicato:

- I. “Si el Sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;

- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364, y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365”.

La fracción primera, hace referencia al objeto mismo del Sindicato; es decir, el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, por lo que si después de un análisis detallado de los estatutos del Sindicato, no se advierte este objetivo, el registro será negado.

Por su parte, la fracción segunda, claramente nos habla del mínimo de trabajadores establecidos por la ley para poder conformar un Sindicato, veinte y tres, en el caso de ser un Sindicato conformado por patronos.

Finalmente, la fracción tercera, hace referencia a los requisitos previstos por el artículo 365, siendo:

- A. La copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- B. Lista de los miembros con datos personales;
- C. Copia autorizada de los estatutos del Sindicato, y
- D. Copia autorizada de la asamblea en la que se eligió a la directiva.

Teniendo la posibilidad de subsanar la falta de cumplimiento a alguno de los requisitos dispuestos por la ley laboral, poseyendo el Centro la obligación de prevenir a los solicitantes dentro de los cinco días hábiles siguientes e indicar la forma en la que se tendrá que subsanar.

5.1.7. CANCELACIÓN DEL REGISTRO

La cancelación es “la supresión de su registro, por voluntad y acción de las autoridades laborales”.⁸⁴

Al respecto, podemos destacar que el autor Héctor Santos Azuela, señala la diferencia de la cancelación del Sindicato y la disolución, ya que ésta la entendemos como la desaparición del Sindicato por voluntad de las partes, y la cancelación, como nos indica el autor, necesita la emisión de un acto por parte de la autoridad laboral.

No obstante lo anterior, la legislación laboral, incluye a la disolución del Sindicato como una forma de cancelación del mismo, sin reconocer que su naturaleza jurídica es totalmente distinta. En consecuencia, la legislación laboral regula la cancelación de los Sindicatos de la siguiente manera:

“Artículo 369.- El registro de los Sindicatos, federaciones y confederaciones, podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución, y
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.

Se considerará que un Sindicato incumple con su objeto o finalidad cuando sus dirigentes, apoderados o representantes legales incurran en actos de extorsión en contra de los patrones, exigiéndoles un pago en dinero o en especie para desistir de un emplazamiento a huelga o abstenerse de iniciar o continuar un reclamo de titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo. En consecuencia, esta conducta comprobada podrá servir de base para que se demande por la vía jurisdiccional la cancelación del registro sindical, independientemente de las responsabilidades que puedan derivarse por la comisión de dichas conductas delictivas.

Los Tribunales resolverán acerca de la cancelación de su registro”.

⁸⁴ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, segunda edición. Porrúa. México. 1997. p. 142.

Como se advirtió con anterioridad, el artículo 369 de la Ley Federal del trabajo no hace distinción entre la cancelación y la disolución, siendo ésta una forma de manifestación de aquella; sin embargo, distintos autores han hecho notar la diferencia en distintas obras, ya que en la disolución del Sindicato interviene la voluntad de las partes, cuestión que no sucede en la cancelación.

La siguiente fracción, nos indica que es motivo de cancelación del registro del Sindicato dejar de cumplir con los requisitos previstos por la ley, esto son:

- I. Requisitos de fondo;
- II. Requisitos en cuanto a las personas, y
- III. Requisitos de forma.

Por lo que, si se deja de cumplir con alguno de los requisitos se procederá a la cancelación del registro del Sindicato; por ejemplo, cuando se deje de cumplir con las veinte personas señaladas por la ley para poder conformar el Sindicato o como nos indica el mismo artículo, cuando se deje de cumplir con el objeto o finalidad del mismo (requisito de fondo), al realizar actos de extorsión por parte de los dirigentes o representantes contra los patrones.

Finalmente, el último párrafo precisa que la cancelación del registro de los Sindicatos, no será competencia del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, siendo la autoridad competente para conocer de esto, El Tribunal Laboral.

5.1.8. DISOLUCIÓN DEL SINDICATO

“Por disolución del Sindicato se suele entender, en su concepción más amplia, su desaparición intencionada, merced a la decisión de los miembros que lo integran. Al efecto, nuestra Ley previene (artículo 379) que el Sindicato podrá disolverse por la voluntad de las dos terceras partes de los

integrantes o por haber transcurrido el término para su duración, fijado en los estatutos”.⁸⁵

La definición utilizada por el licenciado Santos Azuela en 1997, hoy día cuenta con total validez, ya que dicho precepto legal no ha sido modificado en nuestro ordenamiento jurídico, indicándonos lo siguiente:

“Artículo 379.- Los Sindicatos se disolverán:

- I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren, y
- II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos”.

Como se adelantó con anterioridad, la Ley Federal del Trabajo incluye a la disolución de los Sindicatos como una forma de cancelación de los mismo; sin embargo, señala en un artículo diverso, cuáles serán las formas de disolución de los mismos, interviniendo notoriamente la voluntad o intención de los miembros del Sindicato para que se dé.

Siendo de igual forma posible la cancelación previa al registro del Sindicato en la elaboración de los estatutos, fijando un término para su duración o en la etapa final del Sindicato, al votar las dos terceras partes de los miembros por la disolución de éste.

5.1.9. PERSONALIDAD JURÍDICA DEL SINDICATO

Al constituirse los Sindicatos, se convierten en personas morales, adquiriendo personalidad y capacidad jurídica propia, la capacidad jurídica es la facultad que tienen las personas físicas y morales para ser sujetos de derechos y obligaciones. Al respecto, el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

⁸⁵ *Ibidem*, p. 141.

“Artículo 374.- Los Sindicatos, federaciones y confederaciones, legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I. Adquirir bienes muebles;

II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución;

III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes;

IV. Establecer mecanismos para fomentar el desarrollo y fortalecimiento de la economía de sus afiliados, y

V. Establecer y gestionar sociedades cooperativas y cajas de ahorro para sus afiliados, así como cualquier otra figura análoga”.

Por su parte, la fracción I y II, establecen la capacidad patrimonial de los Sindicatos; es decir, la facultad para adquirir y enajenar bienes.

Asimismo, la fracción III establece la capacidad de los Sindicatos para que a través de sus representantes legales, puedan defender sus derechos ante los tribunales jurisdiccionales y autoridades administrativas.

Por último, las fracciones IV y V establecen obligaciones que tendrá el Sindicato con sus afiliados, en beneficio del desarrollo profesional de los mismos, y crecimiento económico.

5.2. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Contrato Colectivo de Trabajo, es una de las instituciones más importantes dentro del Derecho Colectivo del Trabajo, con la novedad de que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral será la autoridad encargada de registrar a los contratos de esta naturaleza.

5.2.1. DEFINICIÓN

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 nos define al Contrato Colectivo de Trabajo como:

“Artículo 386.- Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios Sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Ahora bien, para poder iniciar con el análisis de la citada definición, es oportuno identificar la definición prevista por el Código Civil en su artículo 1792, respecto al convenio:

“Artículo 1792.- Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones”.

Como nos indica el autor Bejarano Sánchez, el convenio, al igual que el contrato, es un acto jurídico a través del cual se hace una manifestación de la voluntad que tiende a la producción de efectos jurídicos señalados por la legislación. Siendo siempre un acto bilateral o plurilateral.⁸⁶

Cabe destacar que cuando hablamos de convenio y contrato nos referimos a cosas distintas, ya que todo contrato es un convenio, pero no todo convenio es un contrato; es decir, como se indicó anteriormente, el convenio crea, transfiere, modifica o extingue derechos y obligaciones, mientras que el contrato solo crea o transfiere derechos y obligaciones; no obstante, es oportuno precisar que el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo al definir al Contrato Colectivo de Trabajo, no hace distinción alguna entre convenio y contrato.

El contrato es la fuente principal de las obligaciones civiles; sin embargo, estos contratos de carácter civil tienen diferencias con los contratos de carácter laboral y en específico con el Contrato Colectivo de Trabajo.

⁸⁶ Cfr. BEJARANO, Manuel. Obligaciones Civiles, sexta edición. Oxford. México. 2010. p. 29.

Es importante señalar que en los contratos civiles predomina el principio

de autonomía de la voluntad de las partes, contrario a los contratos de carácter laboral donde las cláusulas se fijan con base en lo previsto en la legislación laboral, resaltando la irrenunciabilidad de los derechos laborales establecida en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

Nos referimos específicamente, a que el derecho del trabajo señala condiciones mínimas que todo trabajador debe tener, las cuales son irrenunciables; es decir, el salario mínimo, la jornada laboral, vacaciones, etc.

De la definición señalada por la legislación laboral, podemos notar que el Contrato Colectivo de Trabajo de trabajo es un acuerdo de voluntades que tiene que llevarse a cabo siempre por un Sindicato de trabajadores o varios del mismo, ya que en lo singular hablaríamos de un Contrato Individual de Trabajo.

Asimismo, de la definición advertimos el objeto del Contrato Colectivo de Trabajo, siendo el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.

5.2.1.1. SUJETOS

De la definición analizada, advertimos que los sujetos dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, son los siguientes:

TRABAJADORES	PATRONES
Un Sindicato	Un patrón
Varios Sindicatos	Varios patrones
	Un Sindicato de patrones
	Varios Sindicatos de patrones

En este cuadro nos percatamos, que pueden presentarse diferentes combinaciones para la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que un Sindicato puede celebrarlo con un patrón, varios patrones, un Sindicato de patrones o varios Sindicatos de patrones. De igual forma varios Sindicatos de

trabajadores pueden celebrarlo con un patrón, varios patrones, un Sindicato de patrones o varios Sindicatos de patrones.

5.2.1.2. OBJETO

Como se mencionó con anterioridad, en la definición encontramos el objeto del Contrato Colectivo de Trabajo, siendo éste establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Al respecto, el maestro Mario de la Cueva, nos define a las condiciones de trabajo como “las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.⁸⁷

Por su parte, para el Dr. José Dávalos las “condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación de trabajo”.⁸⁸

Con relación a estas dos definiciones, podemos apreciar que Mario de la Cueva se refiere a las condiciones de trabajo como derechos que tienen los trabajadores en relación a la salud, la vida y las prestaciones que reciben las personas trabajadoras por la labor que desempeñan.

Por otro lado, José Dávalos ve a las condiciones de trabajos como derechos y obligaciones que tienen las partes de una relación laboral; es decir, el patrón y el trabajador, siendo las dos definiciones correctas desde distintos puntos de vista, la primera contemplando solo al trabajador y la segunda a ambas partes de la relación laboral.

⁸⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. *Ob. Cit.* p. 266.

⁸⁸ DÁVALOS, José. Derecho individual del trabajo. *Ob. Cit.* p. 184.

5.2.1.3. ÁMBITO DE VALIDEZ

Por último, la definición en comento nos señala el ámbito de validez del Contrato Colectivo de Trabajo, el cual podrá ser aplicado en:

- I En una empresa:
- II En varias empresas;
- III En un establecimiento, o
- IV En varios establecimientos.

En relación a lo anterior, la misma ley nos define a la empresa y al establecimiento donde podrá ser aplicado el Contrato Colectivo de Trabajo, como:

“Artículo 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

5.2.2. ELEMENTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Distintos doctrinarios coinciden al señalar que existen cuatro elementos dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, siendo los siguientes:

- A. Elemento normativo;
- B. Elemento obligatorio;
- C. Elemento envoltura, y
- D. Cláusulas eventuales.

Elemento normativo. A este elemento lo conforman las condiciones individuales y las condiciones colectivas que se observarán en la prestación del trabajo personal subordinado, siendo las condiciones individuales las que se aplican a los trabajadores individual y personalmente y las segundas las obligaciones que contrae el patrón con sus trabajadores en lo colectivo.

Elemento obligatorio. Lo entendemos como “la suma de obligaciones que contrae hacia el otro cada uno de los autores de la convención, por consiguiente, son las obligaciones de la empresa hacia el Sindicato de los trabajadores y de este hacia aquella”.⁸⁹

Este elemento obligacional, se conforma por las normas que buscan la efectividad del elemento normativo y los pactos a los que llegan las dos partes dentro del Contrato Colectivo de Trabajo.

Elemento envoltura. El maestro Néstor de Buen lo define como “las normas de envoltura son, en realidad, disposiciones que atienden a la vigencia temporal, territorial o personal, del Contrato Colectivo de Trabajo”.⁹⁰

“Es el conjunto de normas convencionales y legales, que tienen por finalidad asegurar la vida y aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo, entre ellas, la fecha a partir de la cual principiarán a surtir efectos, su duración, revisión y terminación, así como otras circunstancias semejantes o complementarias que convengan las partes”.⁹¹

De la Cueva, nos hace hincapié en que el elemento envoltura tiene que ver con la vida del Contrato Colectivo de Trabajo; es decir, la fecha en la que empezó a surtir sus efectos, lo cual consideramos el origen del mismo, su duración, revisión y terminación.

- I. Origen: el Contrato Colectivo de Trabajo se puede celebrar de manera voluntaria; es decir, cuando un Sindicato acredite la representación de

⁸⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. *Ob. Cit.* p. 446.

⁹⁰ DE BUEN, NÉSTOR, Derecho del trabajo. Tomo II. *Ob. Cit.* p. 818.

⁹¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. *Ob. Cit.* p. 464.

los trabajadores de determinada empresa o establecimiento y el patrón conforme a esto, firma el contrato colectivo de trabajo, o de manera forzosa cuando el patrón se negase a firmar el contrato y los trabajadores a través del ejercicio del derecho de huelga lo obligasen;

- II. Duración: el Contrato Colectivo de Trabajo podrá ser por tiempo determinado, tiempo indeterminado o por obra determinada;
- III. Revisión: en relación a la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, esta puede ser de manera obligatoria, conforme a lo dispuesto por el artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo o de manera anticipada con relación a lo dispuesto en el artículo 426.

La revisión es obligatoria cuando:

“Artículo 399.- La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días naturales antes:

- I. Del vencimiento del Contrato Colectivo de Trabajo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito”.

No obstante lo anterior, el artículo 399 bis establece que el Contrato Colectivo de Trabajo deberá de revisarse cada año por lo que respecta a salarios en efectivo por cuota diaria.

La revisión se realizará anticipadamente cuando:

“Artículo 426.- Los Sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de los Tribunales la modificación de las condiciones de

trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los Contratos-Ley:

- I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen, y
 - II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo. La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica”.
- IV. Terminación: así como se establecen distintas formas para la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, se establecen distintas vías para su terminación.

“Artículo 401.- El Contrato Colectivo de Trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento, previa aprobación de la mayoría de los trabajadores conforme al procedimiento contemplado en el artículo 390 Ter de esta Ley;
- II. Por terminación de la obra, y
- III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el Contrato Colectivo de Trabajo se aplique exclusivamente en el establecimiento”.

En relación a la primera fracción, el Contrato Colectivo de Trabajo puede darse por terminado si así lo deciden las partes, siguiendo el mismo procedimiento llevado a cabo para su celebración.

La segunda fracción aplica cuando el Contrato Colectivo de Trabajo fue celebrado por obra determinada, cuando se realice ésta, el contrato dejará de tener vigencia.

Finalmente, la última fracción establece la posibilidad de que la empresa o establecimiento cierre, pues ya no habría materia sobre la cual pudiera

aplicarse el Contrato Colectivo de Trabajo, en parte dejando indefensos a los mismos trabajadores.

Cláusulas eventuales. “Lo integran las cláusulas para la integración y funcionamiento de la comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, higiene y seguridad, escalafón, reparto de utilidades; normas sociales, culturales, deportivas y diversas de la misma naturaleza”.⁹²

Al ser cláusulas eventuales o accidentales, no todas estarán en los Contratos Colectivos de Trabajo, sino que en relación a la naturaleza del trabajo que se realice en la empresa o establecimiento, y las necesidades que se tengan por parte de los trabajadores, es que eventualmente podrán existir estas cláusulas en los Contratos Colectivos de Trabajo.

5.2.3. CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CONFORME A LA LEY

El artículo 391 de la Ley, establece el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo:

“Artículo 391.- El Contrato Colectivo de Trabajo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;

⁹² TENA, Rafael. Derecho Colectivo de Trabajo. SISTA. México. 2011. pp. 141 y 142.

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes”.

Encontrando los cuatro elementos mencionados con anterioridad. En términos simples, la legislación laboral señala que el Contrato Colectivo de Trabajo debe contener datos de identificación de las partes del contrato de mérito, la duración del mismo, las condiciones de trabajo, las disposiciones de capacitación y lo relativo a las comisiones dentro del centro laboral, no siendo limitativo para que las partes puedan convenir más cuestiones dentro del contrato.

Por último, el mismo artículo prohíbe que en el contrato se incluya la cláusula de exclusión por separación, restándole poder a los Sindicatos, y privilegiando la posibilidad de poder formar parte de otro Sindicato o no por parte de los trabajadores.

5.2.4. REQUISITOS PARA LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

“Artículo 390.- El Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, ante quien cada una de las partes celebrantes debe

señalar domicilio. Dicho centro deberá asignarles un buzón electrónico.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Para el registro de un Contrato Colectivo de Trabajo inicial, se presentará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la siguiente documentación:

- a) La documentación con la que las partes contratantes acrediten su personalidad;
- b) El Contrato Colectivo de Trabajo;
- c) La Constancia de Representatividad a que se refiere el artículo 390 bis de esta Ley, y
- d) El ámbito de aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo.

Una vez entregada la documentación anterior, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral deberá de resolver sobre el registro del Contrato Colectivo de Trabajo dentro de los treinta días siguientes, dicha resolución será notificada a las partes”.

Del anterior artículo, extraemos que los requisitos para el registro del Contrato Colectivo de Trabajo son los siguientes:

- I. Presentar el Contrato ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;
- II. Celebrarse por escrito;
- III. Realizarse por triplicado, otorgando un ejemplar a cada una de las partes (Patrón, Sindicato y el Centro);
- IV. Acreditación de la personalidad de los contratantes;

- V. Anexar la constancia de representatividad;
- VI. Señalar el ámbito de aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo, y
- VII. Con fundamento en el artículo 393 de la Ley, la falta de determinación de salarios, estipulación de días de descanso, vacaciones y jornada laboral hará que no produzca efectos el contrato, por lo que, el señalamiento de estos constituye un requisito indispensable para la formación del Contrato Colectivo de Trabajo.

El artículo 390 es confuso, pues señala que el contrato surte sus efectos a partir de la presentación del mismo, o de ser el caso en la fecha que señalen las partes; sin embargo, al final del artículo menciona que una vez entregada la documentación se le informará al solicitante dentro de los treinta días siguientes sobre la resolución del registro. Pudiendo causar mucha confusión entre los Sindicatos y los patrones.

5.2.5. CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD

El artículo 390 bis de la Ley Federal del Trabajo, enmarca el procedimiento a seguir para solicitar la constancia de representatividad, la cual es necesaria para iniciar con el procedimiento de registro del Contrato Colectivo de Trabajo.

Siendo la constancia de representatividad, un documento emitido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral a través del cual un Sindicato acredita que cuenta con el respaldo de por lo menos el mínimo de trabajadores establecido por la legislación para la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.

5.2.5.1. PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD PARA OBTENER LA CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD

La legislación dispone que dicha solicitud se tiene que presentar ante el Centro, misma que deberá ser ingresada por el Sindicato o Sindicatos que buscan la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo. Para ello, deberán depositar en el Centro los siguientes documentos:

1. Solicitud por escrito en la que se señale:
 - a) Nombre de la parte solicitante;
 - b) Domicilio para recibir notificaciones;
 - c) Nombre y domicilio o datos de identificación del patrón o centro de trabajo, y
 - d) Actividad a la que se dedica.

2. Listado en el que se precise y acredite que el Sindicato cuenta con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el Contrato Colectivo de Trabajo. En el mismo se deberá incluir:
 - a) Nombre completo de los trabajadores que otorguen su respaldo a al Sindicato;
 - b) Clave Única de Registro de Población (CURP);
 - c) Fecha de contratación, y
 - d) Firma autógrafa de cada uno de los trabajadores que respalden al Sindicato.

5.2.5.2. PUBLICACIÓN DE LA SOLICITUD Y ADHESIÓN A LA MISMA

Dentro de los tres días hábiles posteriores a la presentación de la solicitud, el Centro publicará en su portal de internet la solicitud de constancia, fijando en el centro de trabajo el mismo, indicándole al patrón que deberá colocarlo en el interior del centro de trabajo.

La publicación de la solicitud, tiene la finalidad de hacer del conocimiento de los trabajadores de la solicitud, para que puedan integrarse a la misma y para que otro Sindicato que desee la constancia pueda presentar una adhesión a la solicitud. La cual se tendrá que presentar por escrito dentro de los diez días hábiles siguientes, teniendo que cumplir con los requisitos mismos requisitos previstos para la solicitud primigenia.

5.2.5.3. RESOLUCIÓN DE LA SOLICITUD

En caso de que un solo Sindicato presente la solicitud, el Centro tendrá por acreditada la representatividad, cuando se cuente con el respaldo del treinta por ciento de los trabajadores, después de realizar una investigación a fin de corroborar que los trabajadores enlistados trabajan en ese centro de trabajo.

Cuando dos o más Sindicatos hayan presentado la solicitud para obtener la constancia de representatividad, la legislación dispone que al Sindicato que acredite que cuenta con el respaldo de mayor cantidad de trabajadores, se le otorgará la constancia de representatividad.

En consecuencia a lo anterior, el artículo 388, prevé las siguientes reglas:

“Artículo 388.- Si dentro de la misma empresa existen varios Sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren Sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el Contrato Colectivo de Trabajo se celebrará con el que obtenga el mayor número de votos de los trabajadores dentro de la empresa;

II. Si concurren Sindicatos gremiales, el Contrato Colectivo de Trabajo se celebrará con el conjunto de los Sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada Sindicato celebrará un Contrato Colectivo para su profesión; y

III. Si concurren Sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un Contrato Colectivo para su profesión, siempre que el número de trabajadores a su favor sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que voten por el Sindicato de empresa o de industria”.

5.2.5.4. PROCEDIMIENTO PARA OTORGAR LA CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD

Para poder otorgar la constancia de representatividad a uno de los Sindicatos solicitantes, se seguirá el procedimiento indicado por la legislación:

I. Validación. En un primer momento, el Centro se encargará de corroborar que los Sindicatos acrediten por lo menos el treinta y tres por ciento del respaldo de los trabajadores, para lo cual consultará a diferentes autoridades a fin de allegarse de elementos que le permitan realizar un padrón de trabajadores que serán consultados, listado que tendrá que realizar dentro de los diez días posteriores a la presentación de la segunda solicitud.

II. Convocatoria. El CEFECOREL, publicará la convocatoria en la cual señalará lugar, día y hora para realizar la votación de los trabajadores, la cual se publicará con por lo menos diez días anteriores a la celebración

de la votación. Dicha convocatoria se hará del conocimiento del trabajador, publicándose en el sitio web del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y en lugares visibles del centro de trabajo.

III. Votación, la votación se realizará el día, hora y en el lugar señalados en la convocatoria, a la cual podrán acudir dos representantes por cada lugar de votación, previa autorización del Centro, asimismo acudirá un funcionario comisionado del Centro el cual supervisará y llevará a cabo la votación en todas sus etapas. Los trabajadores emitirán su voto de manera personal, libre, directa y secreta, siguiendo las formalidades establecidas por la ley.

IV. Conclusión de la votación, una vez finalizada la votación, el funcionario comisionado del Centro procederá a practicar el escrutinio de los votos, realizando el computo de los votos y posteriormente anunciando el resultado en voz alta.

En consecuencia, el funcionario comisionado levantará el acta correspondiente solicitando a los representantes autorizados que suscriban la misma.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral resolverá respecto a la procedencia de la solicitud, posteriormente emitiendo la constancia de representatividad solicitada.

5.2.5.5. PROCEDIMIENTO DE CONSULTA A LOS TRABAJADORES PARA EL REGISTRO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, se encargará de cerciorarse de que la mayoría de los trabajadores a los que cubre el Contrato Colectivo de Trabajo, estén a favor del contenido del mismo.

En consecuencia, a fin de tener certeza de que el contenido es aprobado por la mayoría, los trabajadores emitirán su voto personal, libre y secreto, siguiendo el procedimiento previsto en el artículo 390 ter, el cual se detalla a continuación:

I. Aviso. El Sindicato que cuente con la constancia de representatividad informará mediante escrito o vía electrónica a la autoridad registral que someterá a votación el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, dicho aviso tendrá que realizarse con diez días hábiles de antelación a la votación del contrato, señalando día, hora y lugar en dónde se realizará la votación. Por ello, junto con el escrito, se anexará copia del Contrato Colectivo de Trabajo, asimismo, el Sindicato deberá de proporcionar una copia a cada uno de los trabajadores;

II. Votación. La votación se realizará el día, hora y en el lugar señalado en el aviso, el patrón no podrá interferir en la misma y el Sindicato deberá en todo momento velar porque el voto de los trabajadores sea personal, libre y secreto;

III. Resultado. El Sindicato publicará los resultados dentro de los dos días hábiles siguientes a la votación en lugares visibles dentro del centro de trabajo, asimismo, dará aviso del resultado a la autoridad registral en un plazo no mayor a tres días. Por lo que posteriormente el Sindicato deberá presentar en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la solicitud de registro cumpliendo los requisitos del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales se repasaron con anterioridad.

5.3. EL CONTRATO-LEY

La ley Federal del Trabajo proporciona la definición legal del Contrato-Ley de la siguiente manera:

“Artículo 404.- Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios

Sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”.

Teniendo claras semejanzas con el Contrato Colectivo de Trabajo; no obstante, se encuentran importantes diferencias respecto de éste.

En cuanto a la naturaleza jurídica, los sujetos, el objeto y el ámbito de aplicación existen algunas variantes, como se muestra en la tabla mostrada a continuación:

DIFERENCIAS	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	CONTRATO-LEY
1. EN NATURALEZA	Sin diferencia	Sin diferencia
2. EN LOS SUJETOS	Uno o varios patrones	Se tiene que celebrar con varios patrones
3. EN EL OBJETO	Sin diferencia	Sin diferencia
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	Empresa o Establecimiento	En una rama industrial en una o más Entidades Federativas

Para mayor abundancia, el autor Baltasar Cavazos señala las principales diferencias entre en Contrato-Ley y el Contrato Colectivo de Trabajo, las cuales se enlistan:

- I. “El Contrato-Ley es un contrato de industria. El Contrato Colectivo es un contrato de empresa;
- II. El Contrato-Ley se solicita ante la Secretaria del Trabajo. El Contrato Colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

III. El Contrato-Ley debe otorgarse por varios patrones. El Colectivo puede ser firmado por uno solo;

IV. El Contrato-Ley es revisable 90 días antes de su vencimiento. El Colectivo 60 antes de su vencimiento, y

V. El Contrato-Ley no puede exceder de dos años. El Contrato Colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido”.

Con relación a las diferencias señaladas por Baltasar Cavazos, considero necesario hacer algunas aclaraciones.

En principio, el Contrato Colectivo de Trabajo no solo es un contrato de empresa, sino también de establecimiento.

Posterior a la reforma, el Contrato-Ley ya no se solicitará ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, ni el Contrato Colectivo de Trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que ambos serán solicitados ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

En general, el Contrato-Ley es revisable noventa días antes de su vencimiento; sin embargo, tratándose de la revisión anual en cuanto a salarios, dicha revisión se podrá realizar sesenta días anteriores al cumplimiento de un año transcurridos desde la fecha en que surta efectos su celebración.

Finalmente, la Ley Federal del Trabajo no establece duración máxima de vigencia del Contrato-Ley.

5.3.1. PROCEDIMIENTOS PARA LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO-LEY

Para la celebración del Contrato-Ley, los Sindicatos que acrediten la representación de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una determinada rama de la industria en una o varias Entidades Federativas,

deberán de presentar su solicitud ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo establece dos procedimientos para celebrar el Contrato-Ley, esto es:

- A. Celebración derivada de una convención celebrada por trabajadores,
y
- B. Celebración a partir del Contrato Colectivo de Trabajo.

5.3.2. CELEBRACIÓN DEL CONTRATO-LEY DERIVADA DE UNA CONVENCIÓN DE TRABAJADORES

A. Solicitud. Con base en los artículos 406 y 407 de la legislación, los Sindicatos que acrediten por lo menos la representación de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una determinada rama industrial, podrán presentar la solicitud ante el Centro.

B. Justificación de la representación. Para acreditar la representación de las dos terceras partes, los Sindicatos que presenten la solicitud, deberán de tener la constancia de representatividad a las que nos referimos en el tema anterior, siguiendo el mismo procedimiento que en el Contrato Colectivo de Trabajo.

C. Convocatoria. Posterior a la verificación de las dos terceras partes requeridas por la ley, si la autoridad registral considera que es oportuna y benéfica la celebración del Contrato-Ley, convocará a una convención a los Sindicatos y patronos que puedan resultar afectados. Dicha convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación, en el periódico oficial de la Entidad Federativa o en el medio que se considere adecuado, señalando lugar, fecha (no menor a treinta días posteriores a la publicación de la convocatoria) y hora.

D. Convención. Conforme al artículo 411 la convención será precedida por el titular del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, teniendo la posibilidad de designar un representante.

Asimismo, la convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que se consideren pertinentes.

E. Contenido. En la convención se analizará definirá el contenido del Contrato-Ley, con base en los artículos 412 y 413.

“Artículo 412.- El Contrato-Ley contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los Sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurrieron a la convención;

II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

III. Su vigencia, que no podrá exceder de dos años;

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;

V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y,

VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes”.

Por su parte, el artículo 413 dispone que podrán establecerse cláusulas de consolidación sindical en el Contrato-Ley; por ejemplo, cláusulas de admisión o exclusión.

F. Aprobación. El Contrato-Ley, deberá ser aprobado por la mayoría de trabajadores representados en la convención, así como la mayoría de patronos que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

G. Publicación. Una vez aprobado, el Presidente de la República o el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente lo publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo Contrato-Ley en la rama de la industria considerada.

H. Entrada en vigor. El Contrato-Ley surtirá efectos a partir de su fecha de publicación, salvo que se haya señalado fecha distinta.

5.3.3. CELEBRACIÓN DEL CONTRATO-LEY A PARTIR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Este procedimiento para la celebración del Contrato-Ley, guarda importantes diferencias con la anterior, pues presupone la existencia de un Contrato Colectivo de Trabajo que se convertirá en Contrato-Ley.

Diversos autores le han otorgado distintas denominaciones a este procedimiento. Por ejemplo se le ha nombrado como procedimiento “por solicitud para su elevación”, “por elevación”, “nacimiento por elevación”, “conversión de Contrato Colectivo a Contrato-Ley”, “a partir de un Contrato Colectivo de Trabajo”, entre otras denominaciones.

Al respecto, el artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo dispone la forma en que se realizará el Contrato-Ley a partir del Contrato Colectivo de Trabajo, éste debiendo haber sido celebrado con anterioridad por dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en una determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional.

Por ello, se deberá de seguir el procedimiento descrito a continuación:

A. Solicitud. La podrán presentar ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, los Sindicatos o los patronos, cumpliendo la mayoría señalada con anterioridad.

Asimismo, deberán anexar a la solicitud copia del contrato y señalar los datos de su registro.

B. Verificación de la mayoría y publicación. El Centro, verificará que se cumpla con la mayoría establecida, de cumplir con este requisito, se publicará en el Diario Oficial de la Federación o periódico oficial de la Entidad Federativa, señalando un término no menor de quince días hábiles para que los interesados formulen oposiciones.

C. Sin oposiciones. De no formularse oposiciones, el Presidente de la República, Gobernador de la Entidad Federativa o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México declarará obligatorio el Contrato-Ley.

D. Con oposiciones. En caso de formularse oposiciones, los trabajadores o patrones tendrán quince días hábiles para presentar por escrito objeciones acompañadas de pruebas que las justifiquen, por lo que después, tomando en consideración las pruebas y los datos del expediente, el Presidente de la República, Gobernador de la Entidad Federativa o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México resolverá sobre la obligatoriedad del Contrato-Ley.

E. Entrada en vigor. El contrato surte efectos a partir de la fecha en que se publica en el Diario Oficial de la Federación, salvo se señale una fecha distinta. A la fecha de su publicación, el Contrato-Ley será de aplicación obligatoria para toda la rama industrial que abarque, suspendiendo los Contratos Colectivos de Trabajo celebrados respecto a esa rama industrial.

5.3.4. TERMINACIÓN DEL CONTRATO-LEY

A diferencia del Contrato Colectivo de Trabajo, para el Contrato-Ley se establece una única forma de terminación.

En consecuencia, el artículo 421 de la legislación aplicable establece que el Contrato-Ley únicamente podrá terminar por mutuo consentimiento de las partes que representen a la mayoría señalada para la celebración del contrato, previa consulta a los trabajadores.

5.4.1 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

“Artículo 422.- Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos”.

El Reglamento Interior de Trabajo, a diferencia del Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato-Ley, solo se encargará de la forma en la que el trabajador realizará el trabajo en la empresa o establecimiento.

Es decir, el contrato se encarga de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. Por otro lado, el Reglamento Interior de Trabajo establece la forma en la que se ejecutará lo previsto en el contrato, por ejemplo, los horarios de trabajo, lugares de pago, forma en la que se otorgarán los permisos o licencias a los trabajadores, entre otras cuestiones.

Respecto a la naturaleza jurídica del contrato, Rafael Tena y Hugo Ítalo, mencionan que la formación del reglamento no surge de la determinación unilateral del patrón o de la ley, sino del acuerdo entre las partes.⁹³

⁹³ Cfr. TENA, Rafael, *et al.* Derecho Colectivo de Trabajo. *Ob. Cit.* p. 183.

5.4.2 ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

El artículo 424 establece los pasos a seguir en la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo:

- I. Comisión mixta. El reglamento se elaborará en una comisión que estará compuesta por representantes de los trabajadores y del patrón.
- II. Si llegan a un acuerdo respecto del contenido del reglamento, las partes firmarán el mismo, y dentro de los ocho días hábiles siguientes, cualquiera de éstas deberá de depositarlo en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- III. Entrada en vigor. Con base en el artículo 425, el Reglamento Interior de Trabajo surte sus efectos a partir del día en que es depositado en el Centro. Debiendo ser repartido entre los trabajadores y fijado en lugares visibles en la empresa o establecimiento.
- IV. Publicación. Finalmente, el Centro, tendrá la obligación de hacer público el texto íntegro del Reglamento Interior de Trabajo, el cual podrá ser consultado a través de los sitios de internet del Centro.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Del presente trabajo, concluimos que la reforma laboral de primero de mayo de 2019 es consecuencia de diversos compromisos adquiridos por el Estado mexicano; es decir, la reforma del 24 de febrero de 2017, el capítulo 23 y anexo 23-A del T-MEC, tratado comercial que suplió al TLCAN, se establecieron obligaciones a México en materia sindical. En principio se estableció que las partes debían afirmar sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo, siendo de suma importancia el Convenio de 8 de junio de 1949, el cual fue aprobado por la Cámara de Senadores el 20 de septiembre de 2018. Estableciendo en su artículo 3 la obligación de crear organismos adecuados para la Conciliación a fin de garantizar el respeto al derecho de sindicación.

SEGUNDA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje cierran sus puertas al público por varias razones, entre ellas y las más importantes, compromisos de carácter internacional que obligaban al Estado mexicano a la creación de organismos independientes que se encargarán de la función conciliadora y registral, así como tribunales laborales dependientes del Poder Judicial. Es importante mencionar, que las mismas Juntas siguen atendiendo todo lo radicado en ellas antes del tres de octubre, fecha en la que cerraron sus puertas al público, tanto en lo individual como en lo colectivo.

Las Juntas que dependían del Poder Ejecutivo desaparecieron, cediéndole sus atribuciones a los tribunales laborales y a los Centros de Conciliación; sin embargo, se cayó en el mismo error al crear al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral como un organismo descentralizado de Administración Pública Federal. Pues, como una primera instancia o una instancia prejudicial, la Administración Pública tendrá gran injerencia en la resolución de los conflictos con motivo del trabajo.

TERCERA.- La Conciliación a la que nos referimos en la presente tesis, se convierte en una instancia previa a la impartición de justicia ante los tribunales laborales dependientes del Poder Judicial, la cual se llevará a cabo tanto en el ámbito federal como en el local, incluso, llegando a denominarla como Conciliación prejudicial. También pudiendo considerarse como una primera instancia en la resolución de los conflictos en materia laboral.

Por ello, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral a través de sus funcionarios conciliadores, tratándose de asuntos de competencia federal, buscará que tanto patrones como trabajadores, presenten propuestas para poner fin al conflicto laboral, guiando sus pretensiones al mismo camino, llegando al arreglo conciliatorio, especificando el contenido y los alcances del mismo.

No obstante, en caso de no llegar a un arreglo a través de este medio, el Centro expedirá una constancia de no Conciliación prejudicial, la cual es un requisito indispensable para la presentación de la demanda ante los tribunales del Poder Judicial de la Federación, de ahí la obligatoriedad de la mencionada Conciliación prejudicial.

Paralelo a la conciliación que llevará a cabo el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en el ámbito local, ésta será llevada a cabo por los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas, los cuales, a diferencia del CEFECOREL, no ejercerán funciones registrales.

CUARTA.- El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, como su nombre lo indica, es una organismo que tendrá una doble función, por un lado, será la autoridad encargada de la solución de los conflictos a través de la Conciliación, y por el otro, será una autoridad registral; es decir, se encargará del registro de los Sindicatos, Contratos Colectivos de Trabajo, Contratos-Ley y

Reglamento Interior de Trabajo, siempre que los solicitantes acrediten el cumplimiento de los requisitos establecidos con la legislación.

Con esto, dando cumplimiento a lo dispuesto por el Convenio 89 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical.

QUINTA.- Respecto al registro de Sindicatos por parte de los trabajadores no encontramos cambios importantes, el único notable, es que ahora se registrarán ante un nuevo organismo denominado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Solicitando los mismos requisitos previstos anterior a la reforma de 2019.

No obstante, en relación con el Contrato Colectivo de Trabajo, además del registro del mismo ante nuestra nueva autoridad laboral, se establece como requisito la constancia de representatividad.

Pues con dicha constancia, se da paso a que se tome en cuenta a los trabajadores en la celebración del Contrato, estableciendo un procedimiento más democrático, en donde el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo se encuentre más cercano a los intereses de los trabajadores.

PROPUESTA

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, nació como un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, lo cual no presupone una total independencia respecto de los intereses que se tengan por parte del mismo Poder Ejecutivo Federal, yendo en contra de los distintos compromisos de carácter internacional contraídos por el Estado mexicano.

Al respecto, considero que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral debe ser un Órgano Constitucional Autónomo, como lo es el INE, el Banco de México o la CNDH, por mencionar algunos.

Un Órgano Constitucional Autónomo, como sabemos, es un ente creado por la Constitución misma, que no entra en la definición tradicional de división de poderes, ya que no depende ni del Poder Ejecutivo, Legislativo o Judicial, siendo un importante contrapeso en el ejercicio del Poder Público.

El autor Jaime Cárdenas Gracia, menciona que un órgano constitucional autónomo debe realizar funciones esenciales para el Estado, en las cuales no deban de tener injerencia intereses de los partidos políticos o de otros poderes fácticos.⁹⁴

Por lo que considero, que la función conciliadora es una actividad sumamente importante para el Estado, que exige extremo profesionalismo al realizar esta labor y total independencia de intereses ajenos a los de los trabajadores o patrones.

En ese sentido, el catedrático, Manuel García Pelayo, señala las características de los órganos constitucionalmente autónomos:

- A. Inmediatez. Se encuentran previstos por la Constitución;
- B. Esencialidad. Son esenciales en las funciones del Estado.

⁹⁴ Cfr. CÁRDENAS GRACIA, Jaime, et al. Poderes Tradicionales y Órganos Constitucionales Autónomos. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 2020, p. 7.

C. Dirección política. Emanan actos ejecutivos, legislativos y jurisdiccionales.

D. Paridad de rango. Respecto a los poderes tradicionales, tienen relaciones de coordinación, no quedando subordinados a los mismos.⁹⁵

De las anteriores características concluimos que, estos órganos se crean a partir de un precepto constitucional, realizando funciones esenciales del Estado, estando en coordinación con los poderes tradicionales, por lo que crean inmediatamente pesos y contrapesos en el ejercicio del Poder Público.

Siendo la principal razón por la que se propone que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral sea un órgano constitucional autónomo, que los mismos no tienen relaciones de subordinación respecto a los tres poderes tradicionales, como sí se encuentra al ser un órgano descentralizado de la Administración Pública Federal.

Pues, no solo es relevante para que la Conciliación se pueda ejercer de manera independiente. Como sabemos, el sindicalismo en México, a lo largo de la historia ha ido de la mano por la vida política del país.

De ser un órgano constitucional autónomo el encargado de realizar el registro de los Sindicatos, contratos colectivos y Contratos-Ley, se tendría mayor certeza que el registro de estos atiende a los intereses de los propios trabajadores, dejando a un lado intereses de carácter político.

Por lo tanto, se respetaría con mayor certeza la libertad sindical de los trabajadores, se crearían Sindicatos que de verdad busquen la defensa, estudio y mejoramiento de los intereses de los trabajadores, así como la creación de contratos que de verdad mejoren las condiciones de trabajo de los mismos trabajadores.

⁹⁵ Cfr. Citado por CÁRDENAS GRACIA, Jaime, et al. Poderes Tradicionales y Órganos Constitucionales Autónomos. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 2020. p. 7.

Finalmente, se cumpliría sin lugar a dudas lo establecido por el artículo 23 y anexo 23 del tratado comercial celebrado entre México, Estados Unidos de América y Canadá, así como los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

1. BEJARANO, Manuel, Obligaciones Civiles, sexta edición. Oxford. México. 2010. 534 páginas.
2. BOUZAS ORTIZ, José. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. Iure Editores. México. 2009. 585 páginas.
3. CABANELAS TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Heliasta. Argentina, 2006. 504 páginas.
4. CAMPOS LOZADA, Mónica. Medios Alternos de solución de conflictos. Flores. México. 2016. 198 páginas.
5. CÁRDENAS GRACIA, Jaime, et al. Poderes Tradicionales y Órganos Constitucionales Autónomos. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 2020. 283 páginas.
6. CONTRERAS CASTRO, Diana. La Conciliación Hacia la Construcción de Un Mecanismo Efectivo de Acceso a la Justicia. Universidad Libre. Colombia. 2010. 187 páginas.
7. DÁVALOS, José. Derecho individual del trabajo, vigésima cuarta edición. Porrúa. México. 2018. 488 páginas.
8. DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, décimo tercera edición. Porrúa, 2020. 249 páginas.
9. DE BUEN, Néstor. Derecho del trabajo, Tomo I, octava edición. Porrúa. México. 1991. 643 páginas.
10. DE BUEN, Néstor, Derecho del trabajo, Tomo II, novena edición. Porrúa. México. 1992. 921 páginas.
11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Porrúa. México. 1979. 682 páginas.

12. ESCUDERO, María. Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos. Décima sexta edición. Leyer. Colombia, 2011. 471 páginas.
13. ÉTALA, Carlos. Derecho Colectivo del Trabajo. Argentina. 2001. 503 páginas.
14. GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, sexagésima segunda edición. Porrúa. México. 2010. 444 páginas.
15. GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo, segunda edición. Oxford. México. 2013. 234 páginas.
16. GORDILLO, Agustín, Teoría General del Derecho Administrativo, Fundación de Derecho Administrativo. Argentina. 2013. 578 páginas.
17. GROS, Héctor. La Organización Internacional del Trabajo y los derechos humanos en la América Latina. UNAM. México. 1978. 286 páginas.
18. KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones del Derecho del Trabajo, segunda edición. Depalma. Argentina. 1986. 143 páginas.
19. LOYO PÉREZ, Matilda. Análisis histórico de la reforma laboral de 2012. ux.edu.mx. México. 2012.
20. MARQUET, Porfirio et al. Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 2014. 301 páginas.
21. MARTINEZ, Rafael. Derecho Administrativo 1er. Curso, sexta edición. Oxford. México. 2012. 317 páginas.
22. ORDEÑANA, Ixusko. La Conciliación y la Mediación en Cuanto Instrumentos Extrajudiciales para Solventar el Conflicto. Comares, España, 2009. 318 páginas.
23. OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso, sexta edición. Oxford. México. 2011. 360 páginas.
24. PENICHE BOLIO, Francisco. Introducción al Estudio del Derecho, vigésima edición. Porrúa. México. 2014. 244 páginas.

25. PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Medrio, España. 1957. 608 páginas.
26. PÉREZ DE LOS REYES, Marco. Historia del derecho mexicano. Oxford, México, 2008. 696 páginas.
27. PUIG, Carlos. Conflictos Laborales: Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Porrúa. México. 2016. 571 páginas.
28. RIVERA MONTES, Luis. Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México. SEGOB. México. 2013. 261 páginas.
29. ROJINA VILLEGAS, Rafael. Bienes, Derechos Reales y Sucesiones, cuadragésima primera edición. Porrúa. México. 2008. 869 páginas.
30. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del trabajo, segunda edición. Porrúa. México. 1997. 366 páginas.
31. TENA, Rafael. Derecho Colectivo de Trabajo. SISTA. México. 2011. 294 páginas.
32. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, cuarta edición. Porrúa. México. 1978. 673 páginas.
33. VELÁZQUEZ JARAMILLO, Luis. Bienes, séptima edición. Temis. Colombia. 1998. 453 páginas.

REVISTA

1. MARTÍNEZ, Verónica, 2020, Reforma constitucional de la justicia en materia laboral: ejemplo de omisión legislativa Constitucional, Revista Ius, vol. 14, no. 45, scielo.org.mx.

TESIS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

1. Tesis [A.]: X.1o.T.8.L(11ª), T.C.C., Semanario judicial de la Federación y su Gaceta, Undécima Época, Marzo de 2022, Registro digital 2024269.

LEGISLACIÓN MEXICANA

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
2. Ley Federal del Trabajo.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
3. La Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
https://centrolaboral.gob.mx/documentos/LEY_ORGANICA_DEL_CENTRO_FEDERAL_DE_CONCILIACION_Y_REGISTRO_LABORAL.pdf
4. Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
https://centrolaboral.gob.mx/documentos/ESTATUTO_ORGANICO_CFCRL.pdf

LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

1. Convenio 87 de la OIT.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
2. Convenio 98 de la OIT.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
3. T-MEC
http://www.sice.oas.org/Trade/USMCA/USMCA_ToC_PDF_s.asp

