

CONTENIDO

Iniciativas

Que reforma y adiciona el artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo, en materia de acceso a la justicia, a cargo de la diputada Susana Prieto Terrazas, del Grupo Parlamentario de Morena

Anexo II-1-1

Miércoles 20 de septiembre

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA EL ARTICULO 685 TER DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE ACCESO A LA JUSTICIA A CARGO DE LA DIPUTADA SUSANA PRIETO TERRAZAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA.

La suscrita, Susana Prieto Terrazas, Diputada Federal integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, someto a consideración de esta digna soberanía, la presente iniciativa que refiere el proyecto de decreto por el que se reforma y adiciona el Artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo, con fundamento en los artículos 71 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por los artículos 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 y demás relativos a lo dispuesto en el Reglamento de la Cámara de Diputados y otras disposiciones jurídicas aplicables al tenor de la siguiente:

ANTECEDENTES

Bajo el llamado Pacto por México resultó aprobada la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación de 24 de febrero de 2017, planteando un complejo de normas procesales que según su exposición de motivos resolvería los conflictos individuales y colectivos en forma diversa de las que operaban ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, creando así los Tribunales Laborales y adecuando las normas de acceso a la justicia, bajo los siguientes aspectos¹:

1.- Una conciliación previa y obligatoria ante un órgano administrativo llamado Centro de Conciliación, antes de acudir ante un órgano judicial, esa fue regla general, y la ley secundaria se encargó de reglamentar un cuadro normativo de reclamos que quedaban fuera de dicha regla.²

¹ Diario Oficial de la Federación, del 24 de febrero de 2017, consultable en el sitio electrónico: https://www.dof.gob.mx>nota_detalle_popup

² Ley Federal del Trabajo. 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

2.- Juicios laborales en vía ordinaria, o especiales, según fuere su materia, local o federal, con la instrucción de aplicación de los principios procesales para el dictado de las sentencias en sede judicial y que observarán los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

3.- En la implementación de la reforma se fijaron reglas en sede jurisdiccional contenciosa para reclamos específicos en procedimientos especiales y por exclusión los demás reclamos deberían tramitarse bajo el procedimiento ordinario;

En sus transitorios, fijo la transferencia de expedientes, en observancia de su entrada en vigor, y

4.- En sede administrativa, ante los centros de conciliación se fijaron disposiciones, que se consideran fueron establecidos en forma dispersa y confusa; debido a que, en la actualidad, solo permiten su aplicación mediante un estudio sistemático de integración.

Desde luego, se dejó a salvo en forma transitoria, aquellos asuntos tramitados antes de la reforma, cuyo trámite seguiría siendo atendido por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, hasta en tanto entraran en funciones los nuevos tribunales creados.

Así se reglamentó entre otros el artículo el artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo:

“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,

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.

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.”

Para entender el origen de la norma antes referida debemos considerar lo planteado en la reforma constitucional del párrafo segundo fracción XX, apartado A del artículo 123 que estableció:

"Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales."

La iniciativa presidencial dirigida al Congreso de la Unión, se presentó en el periodo del Presidente Licenciado Enrique Peña Nieto, bajo el llamado "Pacto por México", una unión de partidos que en la práctica permitió pasar las reformas propias de la agenda pública del gobierno, concentrando la mayoría de los votos parlamentarios, para lograr su aprobación de modificación constitucional en forma rápida y en breve término, en donde no fueron consideradas mediante una escucha previa a discusión plena y pormenorizada la voz de los representantes operadores de las normas en

defensa de los derechos humanos de la clase obrera, incluso de los grupos minoritarios y grupos vulnerables. Se reitera, no se tomaron en cuenta los derechos humanos de la persona trabajadora, que por su naturaleza constituyen un urgente pronunciamiento y resguardo de garantías, bajo un procedimiento con sencillez y equilibrio procesal.

El referido proceso legislativo, a la vez, no advirtió la existencia de aquellos reclamos de una cuantía menor, como pueden ser prestaciones de pago de aguinaldos, vacaciones y otras similares, o aquellas que sin contener cuantía determinable versaren sobre la simple expedición de documentos, contratos o constancias laborales que reflejaran las condiciones de trabajo en la fuente del empleado, todas esas demandas mediante un procedimiento con celeridad y agilidad.

Como ya se indicó, no hubo coherencia ni rumbo en la reforma, ni menos aún, se le dieron directrices claras para que el legislador estableciera un procedimiento secundario en el derecho procesal laboral de acceso a la justicia en favor de la persona trabajadora. No se tienen las mínimas reglas de actuación en los procedimientos para la solución de los conflictos en sede administrativa conciliatoria forzosa a las partes antes de acudir a un juez en vía contenciosa.

El riesgo que ahora advertimos, es que el sistema establecido de justicia laboral en su implementación, no fue efectivo, ni mucho menos materializó el principio de acceso a la justicia a favor de la clase débil de la relación de trabajo, es decir, no se logró la transformación de fondo, ni una impartición de justicia con los estándares prometidos, esa es la razón legal de modificación que ahora nos ocupa.

Para este producto legislativo, se tomó en consideración y como estándares internacionales de acceso a la tutela judicial efectiva y de evitar las dilaciones por densos e innecesarios procedimientos en la impartición de justicia: La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (artículo 36);³ La Declaración

³ Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador. Adopción: Río de Janeiro, Brasil, 1947. ARTÍCULO 36 En cada Estado debe existir una jurisdicción especial de trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos.

Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículo XVIII);⁴ La Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 10);⁵ La Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José (artículo 25);⁶ y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 14, 1).⁷ Cuerpo de normas, en su totalidad, que resaltan la necesidad de establecer los procedimientos adecuados para la rápida solución de los conflictos mediante adjetivos breves y sencillos, sin dilaciones indebidas.

Así tenemos, que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el “Caso Lagos del Campo contra Perú”,⁸ sostuvo que dentro de las obligaciones de los estados deben adoptar necesariamente, garantizar el derecho a la estabilidad laboral, el cual se compone, entre otras medidas, de la creación de mecanismos efectivos de reclamo

⁴ Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana Bogotá, Colombia, 1948. Artículo XVIII. Toda persona puede ocurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Asimismo, debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia lo ampare contra actos de la autoridad que violen, en perjuicio suyo, alguno de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente.

⁵ Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su [\(Resolución 217 A \(III\)\)](#)

Artículo 10.-Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

⁶ Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José. (Gaceta Oficial No. 9460 del 11 de febrero de 1978). Adoptada en San José, Costa Rica el 22 de noviembre de 1969 Entrada en Vigor: 18 de julio de 1978, conforme al Artículo 74.2 de la Convención. Artículo 25. Protección Judicial 1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales. 2. Los Estados Partes se comprometen: a) A garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso; b) A desarrollar las posibilidades de recurso judicial, y c) A garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.

⁷ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. **Entrada en vigor: 23 de marzo de 1976, de conformidad con el artículo 49.** Artículo 14, 1. Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil. La prensa y el público podrán ser excluidos de la totalidad o parte de los juicios por consideraciones de moral, orden público o seguridad nacional en una sociedad democrática, o cuando lo exija el interés de la vida privada de las partes o, en la medida estrictamente necesaria en opinión del tribunal, cuando por circunstancias especiales del asunto la publicidad pudiera perjudicar a los intereses de la justicia; pero toda sentencia en materia penal o contenciosa será pública, excepto en los casos en que el interés de menores de edad exija lo contrario, o en las acusaciones referentes a pleitos matrimoniales o a la tutela de menores.

⁸ Resumen y resultado del caso. Una persona que se desempeñaba como trabajador de una empresa privada, y como representante de los trabajadores de la misma, fue despedida con ocasión de las declaraciones que realizó en una revista en relación con la supuesta interferencia de los directivos de la compañía en el proceso de elección de un órgano de representación de los trabajadores. Aunque el trabajador agotó los mecanismos judiciales internos, no obtuvo protección por parte de los tribunales de su país. El asunto fue sometido a consideración de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. La misma declaró responsable internacionalmente al Estado peruano por la violación de los derechos a la libertad de expresión, y otros, y en consecuencia adoptó las medidas de reparación integral pertinentes.

frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de los derechos laborales.

La reducción de la duración de los procesos, obligaban a conformar procedimientos que recogieran en forma unificada y sistemática, como modelos, los juicios orales sumarios, ello para que, mediante los principios de concentración, intermediación y rapidez en la justicia laboral, se llegara en forma breve, a la solución de los conflictos en materia laboral. Caso en el que se pone de manifiesto que resulta un despropósito de acceso a la justicia imponer una conciliación previa obligatoria antes de acceder a un reclamo ante un juez especializado encargado de brindar certeza jurídica en el proceso.

La reforma fue el resultado de las conclusiones en los foros de discusión, convocadas y desarrollados sobre todo por el CIDE (Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C.), base para la materialización de los ordenamientos:⁹

“La misión del CIDE consiste en enriquecer el acervo del capital intelectual y humano del país en núcleos clave de las ciencias sociales a través de: ... 3. Generación de conocimiento socialmente pertinente que auxilie en la toma de decisiones en temas claves de la agenda pública.”

Resaltándose que la agenda pública de los gobiernos propulsores de la reforma fue promover y aprobar aquellas que permitieron indiscriminadamente un sistema de contratación bajo el sistema llamado outsourcing, o, incluso la reducción gradual por el tiempo de duración del conflicto respecto del pago de salarios caídos una vez condenado procedente el despido injustificado en laudo, bajo la razón legal absurda que muchos de los juicios eran promovidos por los empleados en retardo doloso y fraude procesal contra el patrimonio de los patrones, (artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo) modificaciones legales en el que quedo manifiesta la agenda pública de los gobiernos anteriores, que a su vez permio y autorizo a los investigadores del CIDE

⁹ El CIDE es un centro de investigación y educación superior especializado en ciencias sociales. Página electrónica para su consulta: <https://www.cide.edu>

proponer normas no acordes a la realidad social laboral mexicana y contra principios rectores del derecho social del trabajo, alejándose así del acceso a la justicia.

Debemos definir el outsourcing como el esquema bajo el cual una patronal recurre a otra para que contratara su planta general o parcial de empleados. Dicho esquema y su implementación indiscriminada finalmente se dio en perjuicio de los trabajadores mexicanos por la que muchos resultaron afectados entre otros en su antigüedad, así como el no entero completo de sus cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

EXPOSICION DE MOTIVOS.

La tarea legislativa es un accionar permanente en busca del mejoramiento de las normas ya fijadas con anterioridad, ese ejercicio conlleva a establecer su efectividad bajo la valuación puesta en marcha en el foro social donde se establece finalmente si fue acertada.

La razón legal de la reforma al artículo 123, Apartado "A" de la Constitución, de fecha 24 de febrero de 1917, tuvo como intención la reconfiguración del sistema de justicia laboral, trató la extinción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de los Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, según su competencia, fue el momento preciso en el que se estableció la promesa de dotar de un sistema procesal a través de juicios que harían efectivo el acceso a la justicia, en términos del artículo 17 de la misma Carta Magna, desde luego basándose en los principios de inmediación, concentración, publicidad, celeridad y gratuidad, resaltando, la técnica de los juicios orales.

En evaluación de la reforma constitucional comentada y sus efectos en el sistema procesal laboral mexicano, resulto desde el punto de vista de quien formula la presente propuesta, en una colisión directa con los principios de acceso a la justicia contenidos en el artículo 17 de la misma ley fundamental, ello, al imponer una conciliación forzosa a las partes en sede administrativa como un requisito previo para acceder a la sede judicial contenciosa.

En efecto, la imposición a las partes de una la conciliación obligatoria en sede administrativa transgredió los principios de justicia pronta y expedita, sobre todo sin distinguir la procedencia del reclamo como aquellos que importen la protección de derechos humanos de la trabajadora que por su naturaleza requieren de una pronta y ágil atención en su resolución.

Así tenemos que el día 18 de noviembre del año 2020, inició operaciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, dando paso al nuevo proceso de justicia laboral al que se integraron en un principio ocho entidades de la República Mexicana.

ANALISIS Y DATOS TECNICOS DEL ORGANO CREADO PÁRA LA CONCILIACION OBLIGATORIA EN SEDE ADMINISTRATIVA

Resultaría incompleto el análisis de reforma, de no establecerse el modo en que orgánicamente se reglamentó la misma, así tenemos en lo que nos interesa que, en la fracción IX del artículo 12 de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación Y Registro Laboral, publicada en el Diario Oficial de la Federación, del 6 de enero de 2020,¹⁰ estableció:

"que la junta de gobierno tendrá las siguientes atribuciones indelegables: 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,"

En la misma ley citada anteriormente, en su fracción VIII del artículo 9, se fijó:

"Corresponde al centro las siguientes atribuciones: ...Expedir las constancias de no conciliación."

¹⁰ Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Texto Vigente Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de enero de 2020. Consultable en el sitio electrónico: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOCFCRL_060120.pdf

En ese tenor, tenemos obligación de establecer respecto de esas atribuciones expresas, cuáles son las normas establecidas en la presentación del llamado Manual de Conciliación Laboral, en Materia Individual, dado a conocer por la Unidad de Enlace Para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, Dirección de Orientación y Difusión, con fecha 20 de abril de 2020¹¹, así encontramos en su capítulo: “Presentación”, las razones siguientes:

"El actual Sistema de Justicia Laboral mexicano, responde a la reforma constitucional del 24 de febrero del 2017, así como a los compromisos internacionales contenidos en el Anexo 23-A del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) y a los diversos convenios en la materia ratificados por México, en específico el 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ya que busca, por un lado, atender a las carencias y necesidades del sistema de impartición de justicia laboral pasado, a través de la conciliación prejudicial obligatoria y, por otro, sentar las bases de una verdadera transformación del régimen sindical, enfocados en los derechos de libertad de asociación, democracia sindical, negociación colectiva auténtica, transparencia, rendición de cuentas, inclusión y equidad de género.

La Reforma al Sistema de Justicia Laboral busca impulsar la agilización de las controversias laborales en dos instancias fundamentales: la primera, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros de Conciliación locales, que ahora tendrán a su cargo garantizar el derecho fundamental de acceso a la justicia mediante la conciliación prejudicial, es decir, el acceso a la justicia en sede administrativa y la segunda, la que tendrá lugar ante los Tribunales Laborales especializados a cargo de los Poderes Judiciales federal y locales.

En ese orden de ideas, el nuevo sistema de justicia laboral contempla la instancia de conciliación prejudicial como un requisito obligatorio para acudir a los Tribunales Laborales especializados. Dicho procedimiento estará a cargo de los

¹¹ Manual de Conciliación Laboral, en Materia Individual. Consultable en el sitio electrónico: https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/MANUAL_DE_CONCILIACION_LABORAL_24-04-2020_DAGN_VF.pdf

Centros de Conciliación, que tendrán como objetivo esencial buscar la solución de las controversias a través del diálogo, con un procedimiento sencillo, moderno, ágil y de fácil acceso.

Los mecanismos e instituciones para la solución de los conflictos desde un contexto generalizado han vivido una evolución acorde al proceso evolutivo de la civilización. Hoy estamos viviendo un cambio de cultura, donde los Medios Alternativos de Solución de Controversias (MASC) juegan un papel cada vez más relevante en la atención y resolución de conflictos. Estos medios alternos consisten en una serie de procesos ordenados y orientados hacia la resolución ágil y eficiente de los conflictos humanos, y sus resultados se han convertido en un referente internacional de civilidad porque se basan y reafirman la libertad, la democracia y la paz.

En este sentido, la conciliación se posiciona como uno de los medios más eficaces, no sólo por la proclividad a encontrar la mejor solución para todos, sino porque permite a los involucrados responsabilizarse y poner fin a sus conflictos dentro del marco de la ley. Así, la conciliación se erige instrumental en la transformación evolutiva de una sociedad primitiva, en donde entes rectores resuelven a una sociedad civilizada, y donde la autodeterminación, la rapidez, la economía y la confidencialidad son virtudes respetadas en los procesos de controversia. De ahí que la conciliación, como mecanismo alterno, sea uno de los ejes rectores del cambio en el nuevo Sistema de Justicia Laboral. Por consecuencia, la persona conciliadora se convierte en un actor confiable que asiste y coadyuva a las partes a encontrar su propia solución, en libertad y con absoluta imparcialidad y probidad ética.

Es en ese tenor que el Manual de Conciliación Laboral en materia individual asumirá el gran reto de facilitar a la persona conciliadora el conocimiento y la articulación de los elementos, técnicas y procesos que conforman la conciliación laboral, y de esta manera, descubra sus habilidades y necesidades para el manejo y la aplicación eficaz de los medios alternativos de solución de controversias.

Bajo esta óptica, la autoridad conciliadora tendrá un papel fundamental en este nuevo Sistema de Justicia Laboral, al llevar la responsabilidad de garantizar que no se vulneren los derechos del trabajador y evitar que éste quede en estado de indefensión frente al empleador o sus representantes.

Dicho lo anterior, el presente manual pretende ser esa herramienta práctica que funcionará como una guía permeada de estándares mínimos para la conciliación individual, misma que busca enfrentar, de manera ágil y moderna, los nuevos retos que aborda el Sistema de Justicia Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.”

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo¹³, reglamentó:

"Artículo 590-E.-Corresponde a los Centros de Conciliación locales las siguientes atribuciones:

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

Una vez establecidos la evaluación y fijación en las normas secundarias precitadas, consideramos abonar que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, estableció entre otros, en el "*Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá*", que la aplicación de las garantías judiciales no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, sino al conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales a efecto de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier tipo de acto del Estado que pueda afectarles, es decir, cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso administrativo o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal.¹⁴

¹³ Ley Federal del Trabajo. Consultable en el sitio electrónico: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

¹⁴ "Caso Baena Ricardo y otros vs" ficha técnica consultable en el sitio electrónico: https://www.corteidh.or.cr/cf/jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?lang=es&nld_Ficha=222

De lo anterior se afirma que, la etapa de conciliación es llevada ante una entidad creada con independencia y autonomía, en sede administrativa, ésta prevé en lo que nos importa, para que las partes en un conflicto puedan iniciar una acción de reclamo ante un juez laboral, deben obtener necesariamente la constancia denominada de "No Conciliación", condición sin la cual, no se le admitirá a trámite su demanda.

Podemos agregar, de la lectura íntegra de las normas referidas que la reforma en su implementación pregona como núcleo lo siguiente:

1.- Respetar la libertad de las partes en la conciliación, resultando obligatoria para estas.

Analizando el texto anterior, tenemos que:

a). - Contiene una contradicción e incongruencia de corte gramatical, pues no existe libertad de conciliación cuando esta se impone como obligatoria a las partes;

b). - Toda su razón de implementación gira sobre un ideal, no acorde a la realidad de tutela y principios sociales laborales, al proponer una conciliación obligatoria que se considera no resuelve el problema en el retardo y rezago de los asuntos en que incurrieron las extintas Juntas de Conciliación y Arbitraje, ello, para evitar el inaccess a la justicia laboral que cotidiana e históricamente se ha padecido por los interesados; y,

c). - Da por hecho indebidamente que las partes no pueden cometer las conductas de fraude en el proceso o fraude a la ley, que se advierten en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. Debemos definir para entendimiento: *Existe fraude legal cuando se simulan actos tendientes a eludir la observancia de la Ley o el cumplimiento de una obligación, con la finalidad de perjudicar intereses ajenos, en beneficio propio o de terceros; Existe fraude procesal cuando de mala fe las partes, abogados patronos,*

*procuradores o terceros, realizan actos u omisiones que induzcan al error judicial y tiendan a obtener una resolución en uso de documentos o manifestaciones falsas.*¹⁵

2.- Advertimos que, en el manual de conciliación estudiado, se incluyó un modelo de negociación

En su punto "3.2 Modelo Harvard" el creados por Fisher y Ury (1981): considerando:

"Es una negociación basada en intereses y define a la conciliación como una negociación asistida por un tercero imparcial y neutral. La conciliación es una herramienta para satisfacer los intereses de las partes y no toma en cuenta las posiciones de las partes. Tiene un fin mediato que busca la máxima satisfacción de las necesidades de las partes y un fin inmediato que se entiende como un acuerdo inteligente, el cual construirán las partes con la ayuda del personal conciliador. La persona tercera facilitadora de la comunicación, posee un rol muy activo, y una actitud directiva, tanto así, que las partes lo siguen. Éste debe encontrar los canales adecuados de comunicación, traducir y transmitir la información, diferenciar entre deseos y necesidades, generar opciones y anclar las propuestas a una realidad operativa. El método de análisis de este modelo, se basa en siete elementos esenciales: 1. Intereses; 2. Opciones; 3. Legitimidad o criterios objetivos; 4. Comunicación; 5. Relación; 6. Compromiso; y 7. Alternativa. En el caso, la creatividad de la propuesta de solución del conflicto para satisfacer los intereses de las partes genera acuerdos del tipo "ganar-ganar", por lo que, este modelo de conciliación es el más usado, ya que en toda conciliación la creatividad de la propuesta de solución siempre será un elemento

¹⁵ Definiciones integradas del Código de Procedimientos Civiles del Estado Libre y Soberano de Puebla. Artículo 5.- El Tribunal está obligado a observar y a vigilar que se respeten los principios contenidos en el artículo anterior, sancionando de conformidad con las disposiciones de este ordenamiento su inobservancia y evitar por todos los medios legales a su alcance el fraude legal, el procesal, la colusión, la malicia, la obstrucción y cualquier otra conducta que impida el desarrollo ágil o el fin lícito del proceso. Existe fraude legal cuando se simulan actos tendientes a eludir la observancia de la Ley o el cumplimiento de una obligación, con la finalidad de perjudicar intereses ajenos en beneficio propio o de tercero. Existe fraude procesal cuando de mala fe las partes, abogados patronos, procuradores o terceros realizan actos u omisiones que induzcan al error judicial y tiendan a obtener una resolución con fines ilícitos. Existe colusión cuando se actúa mediante acuerdo fraudulento y secreto de dos o más personas, tendiente a perjudicar los derechos de un tercero. Existe malicia cuando se actúa con intención manifiesta de dañar o perjudicar, formulando imputaciones de mala fe, o dando informaciones falsas que induzcan al error. Existe obstrucción cuando mediante la articulación de actos inútiles o ajenos al litigio se retarde o se entorpezca el trámite procesal. Consultable en el sitio electrónico: <https://ojp.puebla.gob.mx/legislacion-del-estado/item/464-codigo-de-procedimientos-civiles-para-el-estado-libre-y-soberano-de-puebla>

clave para lograr un acuerdo entre las partes. Por ello, los elementos de análisis que ofrece, son de relevancia al momento de formular propuestas de solución en una conciliación; sin embargo, la persona conciliadora siempre deberá considerar la teoría del conflicto en su conocimiento, análisis y determinación de la problemática sobre la que va a actuar.”

El anterior modelo propuesto como un ejemplo para arreglar los conflictos en México y sobre todo los derechos sociales atinentes al 123 constitucional, es un modelo incompatible por lo siguiente:

1.- La conciliación obligatoria en sede administrativa esta propuesta básicamente sobre el modelo "ganar ganar", que a su vez se considera es una idea falsa en la práctica, pues en la negociación de conflictos cada parte cede de su reclamo y, generalmente no obtiene la totalidad de su pretensión, ello con el fin de evitar un juicio largo o prolongado. Luego es una teoría de negociación propuesta en el ámbito académico incompatible en su fondo con el derecho laboral que tutela esencialmente los derechos sociales y protege a la clase obrera, consideramos entonces que ese manual debe de replantearse y formularse observando los principios sociales del artículo 123 constitucional.

2.- No es razón suficiente que en teoría y en manual se diga que es el modelo más usado para conciliar, sin aportarse datos que establezcan veraz la afirmación, y sin conceder que así fuera, en el ámbito de aplicación de normas internacionales existen establecidas reservas jurídicas dado del lugar de su aplicación por costumbres o reglas propias de cada país, ello en primer término porque en los Estados Unidos de América del Norte, no existe el derecho laboral bajo los principios sociales y su tutela jurídica establecidos en nuestras normas fundamentales, considerando un error su adopción e implementación a nuestro cuerpo de leyes laborales, y, en segundo lugar, el derecho laboral mexicano es único en su concepción internacional, plasmado como fundamental el día martes 5 de febrero de 1917 como el resultado de un reclamo social de trabajadores del campo, jornaleros y obreros de la industria textil y minera.

3.- No contempla la hipótesis de la mala fe en que pueden incurrir los deudores que con dolo disponen de sus bienes para colocarse en estado de insolvencia o que pretendan evitar a toda costa ser requeridos mediante un emplazamiento ordenado por un juez, poniéndose incluso algunos en estado de ilocalizables y alzándose del lugar la fuente de trabajo con los activos de esta y que constituyen la garantía en el cobro en una controversia a favor de la trabajadora. El alzamiento de los bienes puede ser en forma provisional o definitiva. Se insiste, debieron contemplarse las hipótesis que se refieren a la mala fe del deudor, en términos del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que permite expresamente la aplicación de normas del derecho común en forma supletoria, que se invocan como derecho armónico interno comparado, que no contraviene las normas procesales laborales al referirse a principios generales del derecho, caso concreto, aquellas figuras de fraude y simulación de actos jurídicos en perjuicio de acreedores, establece con claridad nuestra ley Civil Federal en los artículos 2166, 2168, 2169, 2175, 2179 y 2180, que se invocan para mejor entendimiento:

"Artículo 2166.- Hay insolvencia cuando la suma de los bienes y créditos del deudor, estimados en su justo precio, no iguala al importe de sus deudas. La mala fe, en este caso, consiste en el conocimiento de ese déficit."

"Artículo 2168.- Revocado el acto fraudulento del deudor, si hubiere habido enajenación de propiedades, éstas se devolverán por el que los adquirió de mala fe, con todos sus frutos."

"Artículo 2169.- El que hubiere adquirido de mala fe las cosas enajenadas en fraude de los acreedores, deberá indemnizar a éstos de los daños y perjuicios, cuando la cosa hubiere pasado a un adquirente de buena fe, o cuando se hubiere perdido."

"Artículo 2175. La nulidad de los actos del deudor sólo será pronunciada en interés de los acreedores que la hubiesen pedido, y hasta el importe de sus créditos."

"Artículo 2179.- Se presumen fraudulentas las enajenaciones a título oneroso hechas por aquellas personas contra quienes se hubiese pronunciado antes sentencia condenatoria en cualquiera instancia, o expedido mandamiento de

embargo de bienes, cuando estas enajenaciones perjudican los derechos de sus acreedores."

"Artículo 2180.- Es simulado el acto en que las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o no se ha convenido entre ellas."

En efecto, en los conflictos existe contemplada en los principios generales del derecho, la conducta del deudor quien de mala fe oculta bienes o los dilapida, incluso cuando oculta su domicilio para evitar ser requerido dentro de un juicio previo su emplazamiento o después para alguna obligación contraída en el asunto (caso, la sentencia condenatoria). Lo anterior ya está previsto y resuelto en la legislación del Código Fiscal de la Federación, Ley del Seguro Social, Código Civil en materia de aplicación Federal y el Código de Comercio, con el aseguramiento precautorio de bienes mediante el embargo, para evitar que la sentencia que llegare a dictarse resulte ejecutable y no ilusoria en su cobro e indemnización, repetimos, esas legislaciones si lo prevén con claridad. Esas provisiones no las tiene el proceso administrativo conciliatorio en materia laboral.

El ocultamiento de domicilio es en general, una figura contemplada en nuestro derecho procesal laboral como un obstáculo a la impartición de la justicia y es considerado un acto de mala fe del patrón contra el trabajador, eso lo encontramos ilustrado en el siguiente criterio:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO, ES DE MALA FE SI EL PATRÓN OMITE DAR NOTICIA DEL NUEVO DOMICILIO DE LA FUENTE DE TRABAJO, IMPIDIENDO CON ELLO LA REINSTALACIÓN DEL ACTOR EN SU EMPLEO.¹⁶

Si la parte patronal, presente por conducto de su apoderado al inicio de la diligencia de reinstalación, acaecido en el local de la Junta, oculta u omite hacer del conocimiento de la autoridad que la fuente de trabajo en la que debe llevarse a cabo la reinstalación ha cambiado de domicilio, y ocasiona con ello que

¹⁶ Registro digital: 2000856. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: III.10.T.3 L (10a.). Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro VIII, Mayo de 2012, Tomo 2, página 2075. Tipo: Aislada.

*infructuosamente se traslade el personal de la Junta y su contraparte al sitio señalado para efectuar la reinstalación encontrándolo desocupado, y sólo entonces proporciona a la autoridad el nuevo domicilio de su representada, **dicha conducta revela que no es su sincera intención reanudar la relación laboral, sino la de obstaculizar y retardar el curso del procedimiento impidiendo que su contraparte sea reinstalada en el empleo mediante el ocultamiento de datos importantes para ese fin, como lo es el domicilio actualizado de la fuente de trabajo, el cual, por razones obvias, debe ser de su pleno conocimiento; en tales condiciones, esa conducta desleal impide que se reinstale a su contraparte en el empleo por causas que sólo a ella le son imputables y no queda cumplida en su justa medida la oferta de trabajo, lo cual, es revelador de que no tiene la sincera intención de que se reanude la relación obrero patronal y que el empleo fue ofrecido de mala fe.***

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

* El énfasis añadido en negrilla a la tesis anterior, es de la proponente.

4.- Otra omisión del legislador al establecer las reglas del Centro de Conciliación, resulta en la inobservancia de la garantía constitucional y su espíritu establecida en la fracción XXIII, del artículo 123 que reza: "Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra." Y sus reglamentarios 113, 114 en relación directa con los numerales 979, 980 y 981 de la Ley Federal del Trabajo, que en su conjunto establecen:

"Artículo 113.- Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

Artículo 114.- Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebro, suspensión de pagos o sucesión. El Tribunal procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones,

Artículo 979.- Cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar al Tribunal, para los efectos del artículo 113, que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramiten juicios en los que se pretendan hacer efectivos créditos contra el patrón para que, antes de llevar a cabo el remate o la adjudicación de los bienes embargados, les notifique para garantizar el derecho preferente que la Ley les concede en dicha disposición, una vez tramitada la tercería excluyente de preferencia correspondiente y determinado el monto del mismo.

Si resultan insuficientes los bienes embargados para cubrir los créditos de todos los trabajadores, se harán a prorrata dejando a salvo sus derechos.

Artículo 980.-La preferencia se substanciará conforme a las reglas siguientes:

1. La preferencia deberá solicitarse por el trabajador ante el Tribunal en que tramite el conflicto en que sea parte, indicando específicamente cuáles son las autoridades ante quienes se sustancian juicios en los que puedan adjudicar o rematar bienes del patrón, acompañando copias suficientes de su petición, para correr traslado a las partes contendientes en los juicios de referencia,

II. Si el juicio se tramita ante la autoridad judicial, el Tribunal la prevendrá haciéndole saber que los bienes embargados están afectos al pago preferente del crédito laboral y que, por lo tanto, antes de rematar o adjudicar los bienes del patrón, deberá notificar al trabajador a fin de que comparezca a deducir sus derechos, y

III. Tratándose de créditos fiscales, cuotas que se adeuden al Instituto Mexicano del Seguro Social, o aportación al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, bastará con que el Tribunal remita oficio a la autoridad que corresponda, indicándole la existencia de juicios laborales, cuyas prestaciones están pendientes de cubrirse, para que antes de adjudicar o rematar los bienes del patrón se proceda conforme al artículo anterior.

Artículo 981.-Cuando en los juicios seguidos ante el Tribunal se haya dictado sentencia por cantidad líquida o se haya efectuado la liquidación correspondiente, el Tribunal lo hará saber a la autoridad judicial o administrativa que haya sido prevenida, en los términos del artículo 980 de ésta ley, remitiéndole copia certificada de la sentencia, así como de la resolución de la tercería preferente de crédito a fin de que se tome en cuenta el mismo al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados.

Si el patrón antes del remate hubiese hecho pago para librar sus bienes, deberá cubrirse con éste el importe de los créditos laborales en que se hubiese hecho la prevención.”

En ese orden de ideas, al no contemplarse y normarse los procedimientos administrativos de conciliación, los casos de fraude de acreedores con la finalidad de no pagar los adeudos contraídos con la trabajadora, ello fue una omisión considerable por el encargado de la legislación en análisis, y ese punto es uno de los básicos del problema en el planteamiento de esta reforma. Para robustecer lo expresado se invoca La siguiente Jurisprudencia por contradicción de tesis:

CRÉDITOS PREFERENTES. LA FRACCIÓN XXIII DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, COMPRENDE, EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, LOS SALARIOS VENCIDOS Y TODA CLASE DE INDEMNIZACIONES¹⁷.

De lo dispuesto en la fracción XXIII del artículo 123 de la Carta Magna, en relación con el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que tienen preferencia en favor de los trabajadores, sobre cualquier otro, en caso de concurso o de quiebra de la empresa, dos tipos de créditos: Los provenientes de los salarios devengados en el último año y los correspondientes a indemnizaciones. La expresión "salarios devengados en el último año", para efectos de la prelación señalada, comprende no sólo aquellos que deben ser pagados al trabajador como retribución por las labores desempeñadas, sino también los que tenga derecho a percibir por otros títulos, como es el caso de los

¹⁷ Registro digital: 193619. Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Materias(s): Laboral, Constitucional. Tesis: 2a./J. 76/99. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo X, Julio de 1999, página 174. Tipo: Jurisprudencia.

salarios caídos o vencidos, correspondientes al último año, sin que la limitación en el plazo de un año implique que no se deban pagar al trabajador salarios devengados por un lapso mayor, sino sólo que tiene derecho preferente por los que correspondan a ese último año. El término "indemnizaciones" comprende a todas las que se contienen en el artículo 123, apartado A, de la Carta Magna, así como aquellas que por tal concepto prevé la Ley Federal del Trabajo y las que así se pactaron en los contratos colectivos e individuales de trabajo en beneficio del trabajador y a cargo del patrón, con motivo de la relación laboral, en lo aplicable.

Contradicción de tesis 70/98. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado del Vigésimo Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito (actualmente Primero). Cinco votos. 16 de abril de 1999. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Irma Rodríguez Franco.

5.- El legislador de las reglas del nuevo procedimiento de acceso a la justicia laboral ante el Centro de Conciliación, no consideró cuál sería el procedimiento a favor de la persona trabajadora, en caso del patrón ilocalizable, ya fuere fortuita, dolosa o de mala fe, para trunca que se verifique la conciliatoria obligatoria por ley respecto de los asuntos que la necesitan agotada para poder finalmente acceder con reclamo ante un juez laboral, es decir, el legislador omitió considerar tales hipótesis. En consecuencia, no existe un procedimiento previo de autorización en búsqueda del domicilio de la patronal ante dicho Centro de Conciliación de carácter administrativo, para que las distintas instituciones nacionales puedan obligadamente proporcionarlo, de acuerdo a los asientos existentes en sus archivos, a diferencia de lo que sucede ante un juez de la materia quien si las tiene.

6.- Una vez que el patrón se coloca o coloque en la calidad ilocalizable en el procedimiento conciliatorio en sede administrativa las multas que de ese procedimiento emanen o se impongan como medio disuasorio para lograr su asistencia, correrán la suerte de no poderse hacer efectivas por la autoridad exactora.

7.- A mayor abundamiento, advertimos que esa etapa conciliatoria, en lo particular, trae un desgaste económico al trabajador por los pagos que tiene que realizar al acudir

a presentar su petición de conciliación, para luego recurrentemente acudir a las citas que se generen, más aún, no es asistido directamente por un profesional del derecho laboral que le explique las consecuencias legales de sus decisiones pues el conciliador debe actuar como un verdadero tercero imparcial.

8.- El acceso efectivo a la justicia y debido proceso legal, se desprende de los principios que tutela el artículo 17 en relación con el artículo 123, Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y especialmente en su párrafo segundo fracción XX, donde el legislador pretendió tutelar los derechos de las partes, acudiendo forzosamente antes de iniciar un juicio de jurisdicción contenciosa, ante los Centros de Conciliación, quienes entre todas sus tareas, está la de por medios alternativos, llegar a un arreglo, e incluso fracasado éste, expedir una constancia denominada de "No Conciliación", considerando que aunque se suspende la prescripción de la acción de reclamo de las partes durante la tramitación de esa vía conciliatoria, presenta los siguientes cuestionamientos:

a) No establece una protección integral al trabajador, que es considerada la parte débil en la relación laboral;

b) La etapa durante la cual se practica, en algunos de los casos, permite que el deudor se ponga en calidad de ilocalizable, además de no estar emplazado bajo los efectos de sometimiento a un juicio estrictamente hablando previa la advertida competencia de un órgano jurisdiccional en materia laboral. Se menciona que en el anterior procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se practicaba una etapa conciliatoria, previo el emplazamiento al deudor, considerando que ello era una garantía para que asistiere el patrón previamente a la contención jurisdiccional a las pláticas conciliatorias;

c) Generalmente los Centros de Conciliación tienen sus domicilios en lugares distintos de donde se inicia el procedimiento contencioso jurisdiccional, lo que hace al trabajador trasladarse innecesariamente y bajo sus propios recursos, ello a diferencia de como ya se dijo, estaba contemplado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje al llevar a efecto la conciliación en la vía ordinaria; y

d) Finalmente, la etapa conciliatoria que se impone como forzosa a las partes, no debe serlo para acudir previamente a un procedimiento jurisdiccional contencioso, ya que este último, verdaderamente se trata ante un Juez, cuya finalidad es la tutela de los derechos laborales.

En lo conducente, se propone una reforma atinente a los principios de economía procesal, agilidad y celeridad en que la conciliación sea opcional y no obligatoria respecto de asuntos en materia laboral que versen sobre los siguientes reclamos:

- 1.- Violación de derechos humanos y su protección bajo la razón que estos se advierten de una necesaria y urgente atención de acceso a la justicia;
- 2.- Que importen una cuantía menor para lo que debemos fijar un parámetro de observancia de cuales asuntos actualizarán la regla de excepción en su aplicación y les darán competencia a los órganos jurisdiccionales en juicios contradictorios;
- 3.- Los que sin ser determinables por cuantía su reclamo se advierte y amerita por su naturaleza la necesaria intervención de un órgano judicial de la materia, en virtud que el Centro de Conciliación en sede administrativa carece de facultades de apremio para requerir al patrón constancias o documentos reclamados por el trabajador.

Respecto a la modificación legislativa, para que opere la excepción a la regla que establece que las diferencias o conflictos entre los patrones y los trabajadores deben ventilarse previamente y forzosamente ante los Centros de Conciliación antes de acudir a la sede de jurisdicción contenciosa, se propone como tales, los casos importen o reclamen violación de derechos humanos bajo la razón que estos se advierten de una necesaria y urgente atención de acceso a la justicia.

Así tenemos, según nuestro saber y entender que los derechos humanos en un ámbito general son aquellos que garantizan una vida con justicia y dignidad para todas las personas. En México la protección a los derechos humanos laborales está establecida en la propia Constitución en su numeral 123 y su reglamentaria Ley Federal del Trabajo y en otras leyes secundarias. De igual forma, el gobierno mexicano ha firmado

y ratificado diversos tratados y convenios internacionales en materia de derechos humanos que contemplan también la protección a los de carácter laboral, y solo referiremos algunos de los más representativos en la materia como la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Protocolo de San Salvador; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Convenio núm. 87 y el Convenio núm. 98, ambos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Por otra parte, la jurisprudencia fuente del derecho laboral y aplicable por autorización expresa del artículo 17 de la misma ley laboral en vigor, fija cuales son los derechos humanos y sus vías procesales para su reclamo en forma idónea.

***DERECHOS HUMANOS EN MATERIA LABORAL. VÍAS PROCESALES PARA SU DEFENSA Y GARANTÍA EN LAS RELACIONES ENTRE PARTICULARES*¹⁸.**

Hechos: Una trabajadora al servicio del Estado promovió juicio de amparo indirecto frente a la dependencia patronal. En su demanda señaló como actos reclamados acoso laboral, tratos crueles e inhumanos, tortura, cargas excesivas de trabajo, entre otros, así como la omisión de proporcionarle equipo de protección personal suficiente para prevenir el contagio del virus SARS-CoV-2, alegando violaciones a sus derechos humanos a la salud e integridad personal. El Juzgado de Distrito resolvió sobreseer en el juicio de amparo, al considerar que la dependencia patronal carecía del carácter de autoridad para efectos del juicio de amparo. En sus agravios, la parte quejosa destacó que el juicio de amparo es el mecanismo idóneo para garantizar a los trabajadores frente a los actos reclamados de tortura, tratos crueles e inhumanos en el centro laboral, por lo que adujo que la sentencia recurrida la dejó en estado de indefensión.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito encuentra que los derechos humanos en las relaciones laborales (entre particulares) tienen eficacia y deben garantizarse a través de dos vías centrales: 1) En el proceso ordinario, la parte actora puede invocar los derechos humanos que considera afectados frente a la

¹⁸ Registro digital: 2026108. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Undécima Época. Materias(s): Constitucional, Laboral. Tesis: I.5o.T. J/8 L (11a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 23, Marzo de 2023, Tomo IV, página 3424. Tipo: Jurisprudencia

parte demandada, en conjunción con las prestaciones de legalidad ordinaria formuladas en la demanda natural (por ejemplo, derecho humano a la integridad personal, acoso laboral y reinstalación), cuyo laudo o sentencia debe cumplir con tales mandatos constitucionales y convencionales, en el entendido de que dichas resoluciones, a su vez, pueden reclamarse a través del amparo directo (o indirecto tratándose de actos intraprocesales en casos excepcionales) ante los Tribunales Colegiados de Circuito y Jueces de Distrito, respectivamente, quienes deben igualmente garantizar los derechos humanos de las partes en sus sentencias constitucionales; y, 2) A través del juicio de amparo indirecto que la parte quejosa (el trabajador, por ejemplo) promueva frente al diverso particular señalado como responsable (la dependencia patronal, por ejemplo), en términos del artículo 5o., fracción II, segundo párrafo, de la Ley de Amparo, en cuyo caso es indispensable que: a) se reclamen actos de particulares cuyas funciones se encuentren determinadas por una norma general; b) los actos reclamados se generen en una relación de supra a subordinación, o bien en una relación de coordinación equiparable o asimilable (asimétrica) e impacten a la quejosa en contextos de relevancia pública; y, c) los actos reclamados generen, modifiquen o extingan situaciones jurídicas en perjuicio de la parte promovente en detrimento de sus derechos humanos. La existencia de esas vías procesales diferenciadas constituye un sistema jurisdiccional de remedios efectivos que evitan la indefensión y garantizan en forma integral los derechos humanos de los trabajadores frente a la parte patronal en materia laboral, en la inteligencia de que en ambos supuestos diferenciados deben respetarse los demás requisitos y condiciones de procedencia previstas en las leyes laborales y en la legislación de amparo, respectivamente.

Justificación: De conformidad con los artículos 1o., 103, 107 y 133 constitucionales, 1o. y 5o. de la Ley de Amparo, así como de acuerdo a un entendimiento sistemático de los criterios de rubros: "CONSTITUCIÓN. SU CONCEPCIÓN COMO NORMA JURÍDICA." [Tesis: 1a. CXXXV/2015 (10a.)]; "DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL. RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS QUE COMO PERSONAS POSEEN LOS TRABAJADORES." [1a. CDXXVIII/2014 (10a.)]; "ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA

HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE." [1a. CCL/2014 (10a.); "BAJA O CESE DE UN ALUMNO DE UNA ESCUELA PRIVADA DEL NIVEL BÁSICO. POR REGLA GENERAL, NO ACTUALIZA EL CARÁCTER DE ACTO DE AUTORIDAD EQUIVALENTE." [1a. XXII/2020 (10a.); "CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y DE CONVENCIONALIDAD (REFORMA CONSTITUCIONAL DE 10 DE JUNIO DE 2011)." [1a./J. 18/2012 (10a.); y "CONTROL DE REGULARIDAD CONSTITUCIONAL. CONTENIDO Y ALCANCE DEL DEBER DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN DE REALIZARLO AL CONOCER JUICIOS DE AMPARO DIRECTO E INDIRECTO [ABANDONO DE LAS TESIS AISLADAS P. IX/2015 (10a.) Y P. X/2015 (10a.)." [P./J. 2/2022 (11a.); de la Primera Sala y del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, entre muchos otros criterios, los derechos humanos que formen parte de la litis deben aplicarse directamente, cumplirse y respetarse por las autoridades jurisdiccionales en todo proceso ordinario, cuyas actuaciones, laudos o sentencias, además, son materia de control judicial a través de los juicios de amparo indirecto y directo, en sus respectivos casos, lo que conforma un sistema integral de vías procesales y remedios efectivos para garantizar los derechos humanos en los casos en que sean aplicables, tanto en las relaciones entre particulares dentro del ámbito estrictamente laboral, como en las relaciones de trabajo que impacten a los trabajadores en contextos de derecho público, en términos de las condiciones expuestas, máxime que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de respetarlos, protegerlos y garantizarlos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

La proponente se avoco a concentrar, salvo error u omisión, los derechos humanos vigentes en nuestra legislación laboral, resultando de tal ejercicio: "Los que importen la violación a los derechos fundamentales y humanos referentes a la no discriminación en cualquiera de sus formas conocidas, acoso u hostigamiento sexual, libertad a agremiarse o sindicalizarse, tratos crueles o inhumanos, cargas excesivas de trabajo,

empleo de infantes, poner en riesgo al trabajador de contagios o enfermedades además de no brindarle el equipo de protección personal suficiente para conservar la salud e integridad personal, la ocupación y el despido de persona féminas por encontrarse en pleno embarazo, no respetar los derechos de opinión, crítica, expresión e información, en los términos y con las limitaciones de los artículos 6o. y 7o. de la Constitución General de la República, todos ellos dentro del ámbito laboral, incluso aquellos ejecutados en forma ilícita sobre los derechos personales de la parte trabajadora que afecten sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspecto físicos, o bien en la consideración que de sí misma tienen los demás, siendo lo importante para su detección y reclamo del derecho humano resentido. Los parámetros de afectación en los derechos personalísimos no los dicta la Ley Civil Federal en forma refleja en su artículo 1916 al establecer: “cuando se advierte afectación que una persona sufre en sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspecto físicos, o bien en la consideración que de sí misma tienen los demás. Se presumirá que hubo daño moral cuando se vulnere o menoscabe ilegítimamente la libertad o la integridad física o psíquica de las personas.” A eso lo llámanos en materia civil daño moral y desde luego tiene bases sólidas para su indemnización, pero se repite solo en materia civil, viendo incluso viable por supletoriedad antes tratada, que tales reglas se impongan también en los juicios de corte laboral pues no son contrarios a sus reglas y principios.

Con base en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que tienen carácter de fuente supletoria los siguientes: Principios generales del derecho, Principios de justicia social, La jurisprudencia. Todo ello, no contraviene principios sociales contenidos en el artículo 123 constitucional respecto de las reglas del derecho común que invocamos como aplicables en forma supletoria para las condenas de indemnización emitidas por los jueces laborales:

a).- “Cuando un hecho u omisión ilícitos produzcan un daño moral, el responsable del mismo tendrá la obligación de repararlo mediante una indemnización en dinero, con independencia de que se haya causado daño

material, tanto en responsabilidad contractual como extracontractual. "...y, b). - "La acción de reparación no es transmisible a terceros por acto entre vivos y sólo pasa a los herederos de la víctima cuando ésta haya intentado la acción en vida."

Se cita como apoyo observable en esta propuesta, la Jurisprudencia por contradicción de tesis y el criterio aislado ambos en materia laboral que establecen claramente como la obligación en agotar previamente una instancia administrativa antes de acudir a la sede jurisdiccional es un entorpecimiento y retardo en la impartición de justicia.

SEGURO SOCIAL. EL ARTÍCULO 295 DE LA LEY RELATIVA QUE ESTABLECE A CARGO DE LOS ASEGURADOS Y SUS BENEFICIARIOS LA OBLIGACIÓN DE AGOTAR EL RECURSO DE INCONFORMIDAD, ANTES DE ACUDIR A LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE A RECLAMAR ALGUNA DE LAS PRESTACIONES PREVISTAS EN EL PROPIO ORDENAMIENTO, TRANSGREDE EL DERECHO AL ACCESO EFECTIVO A LA JUSTICIA GARANTIZADO EN EL ARTÍCULO 17 CONSTITUCIONAL.¹⁹

*Conforme a lo dispuesto en el citado artículo 295, las controversias entre los asegurados y sus beneficiarios, por una parte, y el Instituto Mexicano del Seguro Social, por la otra, relacionadas con las prestaciones que prevé el propio ordenamiento podrán plantearse ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando se agote previamente el recurso de inconformidad. Ante tal condición o presupuesto procesal, tomando en cuenta que las prestaciones contempladas en la Ley del Seguro Social tienen su origen en una relación jurídica en la que tanto los asegurados y sus beneficiarios, como el mencionado instituto, acuden desprovistos de imperio, pues aquélla deriva por lo general de una relación laboral o de la celebración de un convenio, y que a través de las diversas disposiciones aplicables el legislador ha reconocido, por su origen constitucional, la naturaleza laboral del derecho de acción que tienen aquéllos para acudir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a solicitar el cumplimiento de las respectivas prestaciones de seguridad social, **esta Suprema Corte arriba a la***

¹⁹ Registro digital: 188737. Instancia: Pleno. Novena Época. Materias(s): Constitucional, Laboral. Tesis: P./J. 114/2001. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIV, septiembre de 2001, página 7. Tipo: Jurisprudencia

conclusión de que la referida obligación condiciona en forma injustificada el derecho de acceso efectivo a la justicia que garantiza el artículo 17 de la Constitución General de la República, ya que tratándose de la tutela de prerrogativas derivadas de una relación entablada entre sujetos de derecho que acuden a ella en un mismo plano, desprovistos de imperio, no existe en la propia Norma Fundamental motivo alguno que justifique obligar a alguna de las partes a agotar una instancia administrativa antes de solicitar el reconocimiento de aquellos derechos ante un tribunal, máxime que en el caso en estudio la instancia cuyo agotamiento se exige debe sustanciarse y resolverse por una de las partes que acudió a la relación jurídica de origen; destacando, incluso, que tratándose de controversias de las que corresponde conocer a una Junta de Conciliación y Arbitraje, en el artículo 123, apartado A, fracción XX, de la propia Constitución, no se sujetó el acceso efectivo de los gobernados a requisitos de esa naturaleza. Debe considerarse, además, que la regulación del referido recurso administrativo, prevista en el reglamento respectivo, desconoce los requisitos y prerrogativas que para hacer valer la mencionada acción laboral prevé la Ley Federal del Trabajo, generando un grave menoscabo a los derechos cuya tutela jurisdiccional puede solicitarse ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Contradicción de tesis 35/2000. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materias Penal y Civil del Cuarto Circuito. 10 de septiembre de 2001. Unanimidad de nueve votos. Ausentes: Sergio Salvador Aguirre Anguiano y Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Rafael Coello Cetina.

Luego entonces, según el concepto de la Sala transcrita y por analogía de la razón legal expuesta se afirma, “en el reclamo de derechos humanos laborales no debe ser necesario agotar el procedimiento previo administrativo que se impone como obligatorio antes de la instancia judicial contenciosa, considerando en suma de lo expuesto lo resuelto en el siguiente criterio:

SEGURO SOCIAL, INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTÍCULOS 294 Y 295 DE LA LEY DEL²⁰.

*El artículo 295 de la Ley del Seguro Social, vigente a partir del primero de julio de mil novecientos noventa y siete, dispone que las controversias entre los asegurados o sus beneficiarios y el instituto, sobre las prestaciones que esa ley otorga, podrán tramitarse ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, debiéndose agotar previamente el recurso de inconformidad que establece el artículo 294 del mismo ordenamiento legal. Ahora bien, **resulta inconstitucional la obligatoriedad que tales preceptos imponen a los sujetos de agotar necesariamente el recurso de inconformidad ante el Consejo Consultivo Delegacional, el cual es un órgano de naturaleza administrativa, antes de acudir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pues tal recurso debe considerarse como una instancia previa al ejercicio de la acción ante la autoridad judicial, toda vez que las partes se someten a la decisión de un tercero, quien tiene la facultad de dirimir la controversia existente, que condiciona indebidamente el ejercicio de la garantía de acceso a la justicia pronta y expedita, provocando el entorpecimiento y retardo en la impartición de justicia, pues en caso de que la resolución que dicte dicho órgano administrativo resulte contraria a los intereses de una de las partes, tendrán que acudir posteriormente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con el fin de que ésta dirima el conflicto, lo cual contraviene el contenido del artículo 17 constitucional, toda vez que subordina la actividad o funcionamiento de los tribunales jurisdiccionales, a que previamente el interesado necesariamente tenga que agotar el citado recurso de inconformidad ante el Consejo Consultivo Delegacional, para tener derecho a acudir con posterioridad ante el tribunal jurisdiccional competente, para que éste resuelva la controversia, es decir, no es una opción que se le otorgue al interesado para que a su elección determine ante quién reclamar su derecho, si ante el Consejo Consultivo Delegacional o directamente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sino que se le está imponiendo como obligación ineludible agotar el multicitado recurso de***

²⁰ Registro digital: 191992. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: I.6o.T.71 L. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XI, Abril de 2000, página 999. Tipo: Aislada

inconformidad, antes de acudir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, lo cual vulnera de manera evidente la garantía consagrada en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

*Lo resaltado en negrillas en ambos criterios es un énfasis añadido por la proponente.

Así la exposición, pasamos enseguida a establecer, la reforma propuesta del artículo 685 Ter, que contiene los casos de excepción para no agotar previamente el procedimiento obligatorio conciliatorio en sede administrativa, resulta que un lado, fijo dispersos y en forma incompleta los derechos humanos concernientes a los reclamos posibles de la trabajadora, veamos porque: en su punto I, reza: *“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;”* y más adelante en el punto 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”.* Derechos humanos que por técnica legislativa para mejor entendimiento pudieron concentrarse en solo apartado, y, en segundo lugar, no se contemplaron en su totalidad los atinentes a:

- 1.- Poner en riesgo al trabajador de contagios o enfermedades además de no brindarle el equipo de protección personal suficiente para conservar la salud e integridad personal,
- 2.- No respetar los derechos de opinión, crítica, expresión e información, en los términos y con las limitaciones de los artículos 6o. y 7o. de la Constitución General de la República.

3.- Se considera además, que deben integrar la lista, todos esos derechos fundamentales dentro del ámbito laboral, aquellos hechos ejecutados en forma ilícita sobre los derechos personales de la parte trabajadora que afecten sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspecto físicos, o bien, en la consideración que de sí misma tienen los demás, se insiste, debieron estos advertirse por el reformante próximo anterior en virtud que son potencialmente originadores de daño moral por transgresión los derechos personalísimos de la trabajadora, es decir, que cuando se advierta afectación o sufrimiento en sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspecto físicos, o bien en la consideración que de uno mismo tengan los demás se presumirá en condena judicial que hubo daño moral. (Principio General del Derecho proveniente de la teoría de los daños ocasionados por hechos ilícitos).

El daño moral deviene entonces de la vulneración o menoscabo de la libertad o la integridad física o psíquica de la persona. A eso lo llámanos en materia civil daño moral y desde luego tiene bases sólidas para sea indemnizado también en materia laboral cuando un empleado resulta con afectación a sus derechos humanos y no solo debe ser advertido solo en materia civil. Afirmación viable que deviene aplicación autorizada del principio de supletoriedad antes ya reseñada, es decir, que tales reglas resarcitorias se deben imponer también en los juicios de corte laboral, pues no son contrarios a sus reglas y principios de concentración y de la causa de pedir al estimar las acciones de reclamo.

La consecuencia de la exclusión advertida trae como consecuencia que el operador de la causa no pueda admitir a trámite la demanda ante un reclamo legítimo de transgresión de Derechos Humanos, lo cual justifica esta propuesta de reforma en la parte señalada, y, por otra parte, pone de manifiesto que la fijada en la reforma de 2017, es incompleta e incorrecta en cuanto al acceso de la justicia ante tribunales en sede contenciosa y mucho menos plantea una fórmula de abatimiento en el rezago de los asuntos que tanto crítico sucedía en las antiguas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Planteamos además como una solución de lo advertido y como principio de procedencia legislativa el siguiente párrafo: *“Cualquier reclamo análogo que verse sobre la violación de derechos fundamentales y humanos de la parte trabajadora.”*

A fin de que el operador del proceso pueda en ejercicio de la causa de pedir establecer si en los hechos de la reclamación la trabajadora se está doliendo de la violación de alguno de los derechos fundamentales de corte humanitario.

Continuando con el punto II, de dicho dispositivo, no tenemos razón legal de su modificación, por lo tanto, debe quedar intocada por este producto legislativo.

Tocante al punto III, que reza: *Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo*; consideramos que se debe plantear una mejor redacción quedando bajo el siguiente orden: *“Prestaciones de seguridad social por enfermedades profesionales, riesgos o accidentes de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie;”*

El punto IV y sus incisos a), b) y c) se deben eliminar, pues su contenido fue incluido y considerado en el punto I que se propone en esta iniciativa de reforma.

Avanzamos entonces, al punto de la propuesta de asuntos que importen una cuantía menor, basados en el reclamo principal, considerando que en uso de sus plenas libertades pueda elegir el demandante, si previamente pretende agotar al proceso de jurisdicción contenciosa el procedimiento en sede administrativa, consideramos primeramente fijar la procedencia de los asuntos que importen las cuantías específicas que establecen competencia a jueces previamente determinados por vías sumarias, nos referimos a aquellas establecidas en el foro por los Consejos de las Judicaturas para los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, los Tribunales de las entidades federativas y de la Ciudad de México, creando a lo que llamaremos **“jurisdicción de asuntos de cuantía menor en sede laboral”**. Al caso concreto consideramos que una de las soluciones para la creación de jurisdicción y competencia de la cuantía menor, es la observación y aplicación a nuestra sede

laboral del referente actual y que proviene del Consejo de la Judicatura de la Ciudad de México, mediante el acuerdo que actualiza los montos concernientes a los negocios de jurisdicción contenciosa o juzgados de cuantía menor, común o concurrente, publicados en el Diario Oficial de la Federación.

Por lo que respecta a la propuesta atinente a que se actualice la excepción de agotar previamente el procedimiento administrativo antes de acudir en reclamo ante juez laboral y que este sea una opción para que el trabajador decida en plena libertad de su derecho de reclamo, deben sumarse aquellos asuntos que sin ser determinables por su cuantía, su reclamo advierta y amerite por su naturaleza, la intervención de un órgano judicial de la materia laboral investido de actos de imperio para ejecutar sus decisiones, que a diferencia del Centro de Conciliación cuenta solo con el perfil de los amigables componedores que adolecen del imperio en los actos que ejercen, es decir, no pueden ni para podrán requerir ciertas y determinadas reclamaciones de la empleada. En aclaración de lo anterior, nos referimos a la carencia de facultades de requerir en vía de apremio constancias o documentos reclamados por el trabajador para acreditar cuestiones propias de la relación de trabajo y sus condiciones antes de entablar la demanda o ya presentada esta.

Bajo ese orden, proponemos como adición al artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo, los puntos siguientes:

VII. Asuntos cuya cuantía no exceda la fijada por el Consejo de la Judicatura de la Ciudad de México, mediante el acuerdo que actualiza los montos concernientes a los negocios de jurisdicción contenciosa o juzgados de cuantía menor, común o concurrente, publicados en el Diario Oficial de la Federación.

VIII.- El reclamo de contrato escrito, puesto de base o pretensión de ascenso en puesto de escalafón dentro de la fuente de trabajo

IX.- La declaración judicial de expedición dirigida al patrón relativas a la solicitud en general de cualquier constancia relativa al ejercicio de los derechos laborales del

empleado o aquellas que reflejen condiciones generales del trabajo estipuladas en la presente ley.

X.- La devolución de los documentos personales originales presentados para laborar en retención y poder del patrón.

XI.- La devolución de cualquier documento obtenido por el patrón en forma ilícita o con el fin de usarse en contra de la persona trabajadora.

XII.- La denuncia y reclamo en el pago de horas extraordinarias, días de descanso semanal o días de descanso obligatorio incluso los días inhábiles laborados, aguinaldo y vacaciones y su correspondiente prima.

XIII.- El reclamo de obtención de la orden de inscripción ante el Instituto Mexicano del Seguro Social o incluso el pago en la corrección de los pagos mal realizados de sus cuotas obrero patronales enteradas, ello desde luego en forma retroactiva.

XIV.- Finalmente cualquier otro análogo que se considere de reclamo urgente y de pronta resolución.

Para el tema tratado del ejercicio de acciones en la demanda, necesario entonces es prever la hipótesis, que una reclamación en muchas veces es compleja, entendiéndose esta como el ejercicio de demanda mediante la cual la parte actora pone en ejercicio varias acciones, considerando que la solución para darle vía de procedencia por un juez, se encuentra observando y aplicando el “**principio de concentración**” o de “lo que **contiene la causa**”.

El principio procesal de lo que contiene la causa se obtiene mediante el ejercicio judicial del estudio íntegro y pormenorizado de la demanda y de las pruebas anexas a la misma, se le llama “obtención de la causa de pedir.” La “obtención de la causa de pedir” se realiza generalmente en tres etapas procedimentales del juicio: 1.- Al estudiar la demandada para su admisión; 2.- Al admitir pruebas y su desahogo bajo el principio de que deben estar estrictamente con los hechos que contiene la demanda; y, 3- Al

dictar la resolución definitiva de lo planteado como reclamo. Este principio también a la demandada le aplica en el caso de la contestación a la demanda, sus pruebas y su solución de defensas en forma definitiva, hasta en su caso, si se planteó reconvencción bajo la naturaleza de una contrademanda.

Luego entonces, puede suceder que el demandante pueda ejercitar una o varias acciones de donde el juez puede al estudiarla advirtiendo varios supuestos para fijar su competencia (fuero, territorio o materia), y darle vía a la reclamación correcta, (proceso ordinario, especial o sumario), y por otro lado, si se trata del ejercicio de acciones que importen violación a derechos humanos conjunta a otras prestaciones subsidiarias no principales como es la exhibición de documentos en poder de la contraria bajo el apercibimiento que de negarse a ello, se le tendrían por ciertos los hechos de su contraparte, salvo prueba en contrario, o, que incluso reclame prestaciones de pago de adeudos de cuantía no muy alta como vacaciones, aguinaldo u otras de similar naturaleza, así pedidas unos u otras, existe la obligación del órgano conductor del proceso, advertir aclaración de la demanda en caso de contradicciones en los reclamos o precisión de los hechos en caso de oscuridad. Aquí es donde la *continencia de la causa* es atemperada por el diverso de *suplencia de la queja* como tutela judicial efectiva a favor del empleado, cobrando relevancia para la solución del ejercicio de la clarificación y depuración de lo pedido en favor solo de la trabajadora y no de la patronal, en donde el órgano judicial le debe dar vía correcta a un reclamo, desde luego, siempre y cuando sea propio de la materia.

Advertimos también, que el juez no puede actuar desechando la causa pedida en un reclamo laboral, pues como dijimos con anterioridad, debe pedir y depurar lo demandado con antelación, ello a fin de evitar la negación de acceso a la justicia.

En caso concreto, el juez debe procurar admitir la demanda sin prejuzgar la reclamación pues tendrá un momento procesal oportuno para declarar la procedencia de esta.

Si el juez advierte que son múltiples y variados los reclamos de un actor y que es competente para conocer de todos o algunos de ellos, así lo debe proveer admitiendo la demanda; El acto de admisión es una depuración de la reclamación y servirá como base para iniciar, continuar y fallar en definitiva el proceso laboral. Por aquellas reclamaciones que advierta no tener competencia para conocerlas, deberá así establecerlo desde el inicio del proceso, incluso si procediere, dejando a salvo los derechos del reclamante para que los haga valer en la vía y ante el órgano judicial competente.

Hacemos mención que la continencia de la causa se explica con claridad en el Conflicto Competencial 11/2021, de fecha correspondiente a la sesión del veintiocho de abril de dos mil veintiunos. Emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, suscitado entre el Tribunal Colegiado en Materias Penal y de Trabajo y el Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y Civil, ambos del Octavo Circuito. Ponente: Ministra Yazmín Esquivel Mossa. Secretario: Fanuel Martínez López.²¹

De la resolución de referencia, se extrae lo que es de interés en la presente propuesta, mencionando: *“...en el juicio de amparo, opera el principio de no división de continencia de la causa, que consiste en resolver, de manera concentrada, las pretensiones vinculadas por la misma causa o que tengan el mismo origen, a fin de evitar fragmentar el tema litigioso, así como que se pronuncien resoluciones contradictorias, con el consecuente perjuicio para la pronta y expedita administración de justicia.”* Y más adelante: *“...en los autos del juicio de amparo indirecto 235/2016, es necesario precisar que los conflictos competenciales se deben resolver respetando el principio de unidad en el proceso o de continencia de la causa, pues corresponde al órgano jurisdiccional que los conozca impedir que se fragmente el tema de litigio, cuando sean varios los demandados, las acciones sean las mismas y deriven de una misma causa, a fin de evitar que se pronuncien resoluciones contradictorias en*

²¹ Sentencia consultable en el sitio electrónico: https://bj.scjn.gob.mx/doc/sentencias_pub/Cjp7inkBNHmckC8LugSL/

perjuicio para las partes, pues, se insiste, tal cuestión tiene como finalidad garantizar la impartición de justicia pronta y expedita.”

Sirve de apoyo a lo anterior, la jurisprudencia 4a./J.43/94, de rubro, texto y datos de localización siguientes: *Registro 207667; Octava Época; visible en el Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 83, noviembre de 1994, página 26.*

“COMPETENCIA LABORAL, TRATÁNDOSE DE PLURALIDAD DE DEMANDADOS, NO DEBE DIVIDIRSE LA CONTINENCIA DE LA CAUSA. Los conflictos competenciales deben resolverse respetando el principio de la unidad del proceso, pues aunque la Ley Federal del Trabajo no consagra en esta materia un precepto específico que prohíba dividir la continencia de la causa, corresponde al Tribunal impedir que se fragmente el tema de litigio, cuando siendo varios los demandados, las acciones son las mismas y derivan de una misma causa, a fin de evitar que se pronuncien resoluciones contradictorias, con el consecuente perjuicio para las partes y para la pronta y expedita administración de justicia.”

SEGURO SOCIAL, PLURALIDAD DE DEMANDADOS SI UNO DE ELLOS ES EL INSTITUTO MEXICANO DEL, FUERO FEDERAL ATRACTIVO.

Si de la demanda laboral se advierte que uno de los codemandados es el Instituto Mexicano del Seguro Social, en contra del cual se ejercitan acciones de carácter principal, se actualiza la hipótesis contenida en los artículos 123, apartado A, fracción XXXI, inciso b), subinciso 1), de la Constitución Federal y 527, fracción II, inciso 1), de la Ley Federal del Trabajo, que establece que son de la competencia exclusiva de las autoridades federales los asuntos relativos a empresas administradas en forma descentralizada por el gobierno federal. Por tanto, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es la autoridad competente para conocer del juicio respectivo en su totalidad, pues no obstante que los demás demandados no se encuentran en los supuestos de los preceptos mencionados, por haberse ejercitado todas las acciones en una sola demanda laboral, no debe dividirse la continencia de la causa.

Por lo que respecta al párrafo contenido en el artículo 685 Ter de la ley laboral, que refiere, “para la actualización de las excepciones, y así no agotar el procedimiento conciliatorio obligatorio en sede administrativa, se debe acreditar por el reclamante la existencia de indicios que generen al Tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos”, **debe ser derogado en su totalidad** por las siguientes razones:

1.- El artículo refiere textualmente como razón legal “La tutela de derechos fundamentales” incluyendo también los derechos humanos que se refieren a la no “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;” y que para el reclamo de estos ante la sede judicial contenciosa el accionante tiene que establecer al hacer el reclamo y previamente al acto de declaración de admisión de demanda por el operador del proceso, la existencia de indicios que generen al tribunal una razonable sospecha. Regla de procedimiento aplicada, insistimos, contraria al acceso a la justicia que previene el artículo 17 constitucional, explicamos la consideración:

- a) Establecer la calidad de indicios en un proceso judicial sea cual fuere la materia, es una calidad técnica de la regularmente el trabajador como reclamante carece.
- b) La ley laboral no define con claridad cuáles considerara como indicios para que se le tenga estableciendo una sospecha razonable de que el patrón le ha violado o le está transgrediendo un derecho humano como por ejemplo el atinente a la discriminación en el trabajo o que se despidió a una trabajadora por encontrarse cursando un embarazo.
- c) Los peritos en derecho saben que la calidad de indicios puede establecerse por diversos elementos de convicción, entre los que existen como ejemplos: La confesión expresa del patrón realizada de determinados hechos una carpeta de investigación o antigua averiguación previa; La citación por medios preparatorios del patrón ante un juez para que declare bajo protesta de decir

verdad sobre ciertos y determinados hechos; y, La presentación de dos testigos que declararan de determinados hechos bajo protesta de decir verdad en una audiencia ante el juez de la materia, y muchos más que pueden establecer la acreditación parcial de determinados hechos. Esos indicios en materia civil se conocen como actos preparatorios a juicio (antes de admitirse a trámite la demanda principal), luego entonces, se le está pidiendo a un trabajador que acredite que se le están violentando sus derechos antes que se le tenga por admitida formalmente una reclamación. Concluyendo que son requisitos y obstáculos excesivos para que una víctima de violación a sus derechos humanos pueda tener libre acceso a la justicia.

- d) Además del retardo que trae el establecimiento previo de los medios de convicción de donde se inferirán hechos por los indicios, eso es un verdadero inacceso a la justicia laboral contra la trabajadora, pues el juez deberá expresar además el o los razonamientos jurídicos por medio de los cuales construyó sus inferencias, haciendo mención de las pruebas específicas para tener por acreditados los hechos base y de los criterios racionales que guiaron su valoración para la procedencia de la excepción; acto de autoridad que respecto del procedimiento quedara siempre en calidad de impugnabile por la parte contraria en base al principio de los juicios contradictorios, alegando en su caso, que la parte actora no acreditó con indicios previos a su reclamo formal, la procedencia de la excepción de agotar primeramente a la sede judicial la sede administrativa conciliatoria de carácter obligatoria a las partes y consecuentemente su demanda podría desecharse a la postre por haber sido mal admitida. Ese es un problema latente natural en los asuntos contenciosos y se traduce a una inseguridad de los procedimientos legales a más de inacceso a la justicia contra la trabajadora.
- e) La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha considerado legítimo el uso de la prueba circunstancial siempre que de ella pueda inferirse alguna conclusión considerativa sobre los hechos y al mismo tiempo ha reiterado que

no es dable prejuzgar los hechos de la demanda en el periodo de la admisión de la reclamación ya que tendrá un momento oportuno para ello.

- f) Los legisladores que propusieron la norma de referencia, la crearon contra el trabajador y el artículo 17 de la carta magna, una norma indebida e injusta, la fijación de los requisitos de excepción para que un afectado en sus derechos humanos tenga acceso a la justicia en sede de jurisdicción contenciosa, es violatoria de la misma norma tutelada de acceso a la justicia.

Por todo lo anterior, se debe de derogar en su totalidad el párrafo referido para no tener más requisitos de lo que exige la norma del artículo 17 Constitucional y los tratados internacionales ya referidos en el cuerpo de esta propuesta.

Abundando sobre el hecho detectado en la implementación de las normas del llamado nuevo acceso a la justicia laboral, existe una hipótesis que no fue debidamente contemplada con reglas de solución de conflictos, ello en afectación directa de la clase obrera. La hipótesis obedece que para el caso de que por diferencia o conflicto la trabajadora ya haya entregado el primer citatorio a su patrón en el domicilio de la fuente de trabajo este último se haya alzado del mismo con dolo y mala fe con la clara intención de no pagar sus adeudos, llevándose incluso los bienes que garantizarían el pleito en este caso de nada le servirá a la empleada la llamada “constancia de no conciliación perjudicial” que el Centro de Conciliación le obsequiara, pues de entrada, no contara con domicilio cierto a donde citar al patrón para emplazarle el pleito judicial en su caso y de garantizar y someter las resultas de este, sino que por el contrario, se encontrara en la posición de la búsqueda por exhorto de su deudor para notificarle el conflicto y al desánimo total por el retardo del asunto, más los gastos de su bolsa para impulsar el proceso contencioso en sede judicial. Entonces estamos frente a un caso de indefensión y obstáculo de los derechos de una de las partes, la reclamante. Lo afirmado se fundamenta en la siguiente información

INFORMACION OBTENIDA PARA LA REALIZACION DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA²²

La proponente se avoco a obtener datos respecto la implementación y actividades del nuevo Centro de Conciliación en materia laboral, bajo el cuestionamiento e hipótesis de si se habían actualizado casos concretos en donde el patrón se hubiere puesto en la calidad de ilocalizado para llevar la conciliación una vez que este ya había recibido el primer citatoria para conciliar. Obteniéndose la siguiente información:

“(...) Al respecto me permito informar que en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral se reciben solicitudes de conciliación, por lo que, del periodo del 18 de noviembre de 2020 al 12 de abril de 2023, se atendieron 139,929 solicitudes, mismas que se desglosan en el siguiente cuadro:

Del requerimiento anterior, indicadores efectivos que reflejen, la conclusión de las partes interesadas por convenios.

En atención a su petición de las 139,929 solicitudes atendidas, 85,157 concluyeron con convenio.

Indicadores de Constancias, que sean considerados como: "No conciliados

Durante el periodo que se reportó se concluyeron 38,971 con Constancias de No Conciliación.

Total, de quejos atendidas, indique el porcentaje de las que son consideradas: "No localizables", respecto del domicilio de la fuente de trabajo, después de haberse entregado por esa autoridad, el primer citatorio de conciliación, a que se refiere la ley de la materia laboral.

²² Fuente: Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Coordinación General de Conciliación Individual, oficio número CFCRL/ CGCI-12/073/2023. Solicitud de número de quejas de trabajadores atendidas desde la implementación hasta la fecha. Dip. Fed. Susana Prieto Terrazas, Ciudad de México a 12 de abril del 2023.

Finalmente, en atención a esta petición, se informa el 0.03% no pudieron ser localizadas.”

De los datos anteriores, en lo que nos importa, se debe hacer el cálculo del 0.03 %, por el total de las solicitudes atendidas que suman 139,929 dando un total de 4,197.87 trabajadores que se quedaron en estado de indefensión dentro del procedimiento conciliatorio, en donde la institución encargada de tramitarla, no localizó al patrón después de haberle entregado el primer citatorio para conciliar en vía administrativa, ello es un dato que debe observar en lo particular la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y demás aplicadores de las normas de los Centros de Conciliación laborales y los operadores de los juicios laborales, para definir la conveniencia obligatoria de un procedimiento, en el que el patrón no está emplazado a comparecer a juicio y que, finalmente se le considera ilocalizable. El dato se debe transpolar a aquellas familias del trabajador que indirectamente son afectadas y que se quedaron sin poder realizar reclamo efectivo para obtener una solución de conflicto ante un juez, último que le requiere forzosamente una constancia denominada de *"NO CONCILIACION,"* para admitir a trámite su demanda.

LA PROPUESTA LEGISLATIVA NO CONTIENE IMPACTO PRESUPUESTAL.

Se considera incluso que se agilizaran los procedimientos y trámites para un real acceso a la justicia laboral a favor de la clase trabajadora.

En continuación y refuerzo de la propuesta legislativa, decimos que del análisis del manual de implementación del centro de conciliación en su página 21 se lee:

“En el marco jurídico mexicano, se contemplan desde hace varias décadas los medios alternativos de solución de controversias (MASC), como o son la conciliación, la mediación, la amigable composición, la concertación, la transacción, la negociación, las consultas, la evaluación neutral, el ombudsman, entre otros. Esta implementación va encaminada a resolver, en la mayor brevedad posible, sin que sea necesario llegar a instancia judiciales, los conflictos que se suscitan en las relaciones humanas.”

“En lo que se refiere a la Administración Pública Federal, con el fin de dar celeridad a los procesos, diversos organismos han dado un impulso en ese ámbito a los medios alternos de solución de controversias, como lo son:”

- *“Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO)”*
- *“Comisión Nacional para la Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUCEF)”*
- *“Comisión Nacional de Arbitraje Médico (CONAMED)”*
- *“Instituto Nacional de Derechos de Autor (INDAUTOR)”*
- *“Procuraduría General de Justicia de los Estados (PGJ)”*
- *“Fiscalía General de la República”*

La información del manual de implementación es sesgada e incompleta pues no contiene datos técnicos reales de los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por los que dichos órganos han sido en su normativa de operación advertidos de ir contra el acceso a la justicia de los gobernados, en particular, por establecer procedimientos en sede administrativa que dictan la obligatoriedad de agotar procedimientos previa a la presentación del reclamo ante juez en vía contenciosa, normas declaradas en contra del artículo 17 de la Constitución Federal.

Como ejemplo de lo enunciado, encontramos que recientemente respecto de los daños a la imagen de una persona (derecho humano reconocido en la ley como derecho de la personalidad del individuo), se emitió un criterio por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, criterio que permea sobre la Ley de los Derechos de Autor y necesariamente impactara sobre los procedimientos en sede administrativa, que a continuación se invoca:

DERECHO HUMANO DE ACCESO A LA JUSTICIA. PARA RESPETARLO, CUANDO SE ALEGA LA VIOLACIÓN AL DERECHO HUMANO A LA PROPIA IMAGEN A TRAVÉS DE UNA ACCIÓN CIVIL POR DAÑOS Y PERJUICIOS, NO ES POSIBLE CONDICIONAR LA PROCEDENCIA DE DICHA ACCIÓN A LA DECLARACIÓN PREVIA POR PARTE DEL INSTITUTO MEXICANO DE LA

PROPIEDAD INDUSTRIAL SOBRE LA EXISTENCIA DE INFRACCIONES EN LA MATERIA²³

Hechos: Una persona física promovió un juicio civil en contra de una persona moral por considerar que ésta había violado su derecho a la imagen. En un principio su acción fue declarada procedente y se condenó a la persona moral al pago de daños y perjuicios; no obstante, en el juicio de amparo directo el Tribunal Colegiado de Circuito sostuvo que la reclamación del daño material era improcedente, ya que el actor no tramitó de manera previa el procedimiento administrativo ante el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI) mediante el cual se determinara que el uso de su imagen constituyó una infracción de comercio, lo que el tribunal entendió como un requisito de procedencia para la acción civil.

*Criterio jurídico: La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación considera que, atendiendo a la normatividad legal aplicable y al contenido del derecho humano de acceso a la justicia visto en su elemento de tutela jurisdiccional efectiva, **no es necesario agotar ningún procedimiento administrativo como prerrequisito para el ejercicio de una acción civil de reparación de daños cuando se aduce una violación al derecho a la propia imagen; esto, con independencia de que la misma violación encuentre tutela en las normas que buscan proteger la propiedad intelectual.***

Justificación: Uno de los elementos integrales del acceso a la justicia es el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, el cual implica al menos tres factores: primero, que el acceso a la jurisdicción sea “dentro de los plazos y términos que fijen las leyes”; segundo, que este acceso debe ser “de manera expedita” y, tercero, que el acceso que se debe garantizar es a los “tribunales independientes e imparciales”. Siendo criterio reiterado de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación que el órgano legislativo puede establecer válidamente las condiciones para el acceso a los tribunales, siempre y cuando gocen de

²³ Registro digital: 2023455. Instancia: Primera Sala. Undécima Época. Materias(s): Constitucional, Civil. Tesis: 1a. XXIX/2021 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario. Judicial de la Federación. Libro 4, Agosto de 2021, Tomo IV, página 3701. Tipo: Aislada

*fundamento en la ley y cumplan con criterios de proporcionalidad. En ese sentido, contrario a la posición interpretativa del Tribunal Colegiado de Circuito, si bien los artículos 87, 231, fracción II, y 232 de la Ley Federal del Derecho de Autor establecen que el uso de la imagen de una persona sin su consentimiento constituye una infracción de comercio y que el IMPI es la autoridad competente para declararla, de estos artículos **no se sigue que sea necesario llevar a cabo dicho procedimiento administrativo como un requisito previo para poder enderezar la acción judicial por daños a la propia imagen.** El procedimiento para determinar la infracción de comercio es autónomo e independiente de la acción civil por daños y perjuicios cuando se alega la violación de un derecho humano como el de la propia imagen. Por su parte, no hay ninguna otra disposición en la Ley Federal del Derecho de Autor que nos pueda proveer un fundamento expreso o implícito para sostener la determinación del Tribunal Colegiado de Circuito; de hecho, sus artículos 213, 213 Bis, 215, segundo párrafo, 217 y 219 apuntan en el sentido opuesto, al igual que los artículos 137, 138, 141, 164 y 165, fracción I, del Reglamento de la Ley Federal del Derecho de Autor. Por lo tanto, la decisión del Tribunal Colegiado de Circuito referente al agotamiento de un procedimiento administrativo previo a la acción civil, basada en su interpretación del derecho de acceso a la justicia, no encuentra ningún sustento en la ley; por lo que más bien se trata de una determinación que en realidad parte de un incorrecto entendimiento del contenido de este derecho humano.*

**Lo resaltado en negrillas es un énfasis añadido por la proponente.*

Por último, debemos referirnos al procedimiento de conciliación prejudicial que entro en vigor el 1 de mayo de 2019, Publicado en el Diario Oficial de la Federación, con la adición del Título Tercer Bis, Capítulo I, Artículos 684-A al 684-E, de la Ley Federal del Trabajo. De las normas señaladas se debe extraer por ser de interés para esta propuesta legislativa el punto 14.- que establece: *“En el caso de que el notificador no haya logrado notificar a la persona, empresa o sindicato a citar, no obstante, de haberlo intentado, la autoridad conciliadora dará por terminada la instancia y emitirá constancia dejando a salvo los derechos del solicitante de la conciliación para promover juicio ante el tribunal competente.”*

La norma antes transcrita no resuelve el problema planteado en esta iniciativa por lo siguiente:

1.- La hipótesis planteada que origina esta propuesta y su modificación nuclearmente se basa en que la reglamentaria no considero en forma plena que hay asuntos que por su naturaleza en la trasgresión de los derechos humanos requieren una definición más clara y extensiva a más de una acceso pronto de la justicia en los términos de la carta magna en su numeral 17, así como que se debe ampliar en su listado aquellos asuntos de cuantía baja y aquellos que requieren la intervención de un juez por ser necesaria sus facultades de requerimientos por vía de apremio y en su caso de apercibimientos legales en sede contenciosa. Justifican la propuesta de este estudio.

2.- Así tenemos que en el requerimiento de la información (dato duro) de operación del órgano conciliador se obtuvo bajo el sentido que en forma posterior no se logró ubicar al patrón después de haberle entregado el primer citatorio para conciliar. Base de la hipótesis para la reforma.

3- Por otra parte, se advirtió la necesidad de derogar un párrafo concreto por el que se pedía al actor que para la admisión de su demanda debía establecer con elementos que a su vez arrojaran convicción al operador de la causa, que el reclamo versaba realmente sobre el listado de derechos transgredidos humanos como la discriminación laboral o el que atañe a la violación en el empleo de la mujer en gravidez u otros de corte similar, y solo así se podía validar la excepción de acudir obligatoriamente a conciliar, primeramente en sede administrativa fijada en la fracción XX, apartado "A" del numeral 123, de la carta magna. Las causas de la derogación consistieron, en el requerimiento y carga procesal en sede judicial contenciosa, la víctima reclamante debía cumplir con la obligación de establecer su necesidad de reclamo mediante indicios, calidad técnica que generalmente ignora la trabajadora pues no es perito en la materia del derecho, más aun, la ley de la materia no dice con claridad que medios son los idóneos para que se desprendan indicios de la trasgresión de los derechos humanos, lo que en sí, es una re victimización por un lado y por otro se prejuzga la

acción en sus elementos que la conforman fuera de la etapa establecida para tener ofertadas y desahogadas las pruebas y del dictado del fallo definitivo.

No debe pasarse por alto que el auto admisorio de la demanda constituye un acto de tantos en el proceso que es impugnabile por contener falta de fundamentación y motivación, ello por el principio de contradicción que opera a favor de las partes en juicio y en este caso el impetrante puede obtener favorable su impugnación, afectando naturalmente todo el proceso desde su inicio, lo cual constituiría un panorama desolador y de fatiga para la trabajadora. Por ello se insiste, se está dejado de lado la tutela a favor de la empleada respecto de sus planteamientos de reclamo y la aclaración de los mismos, en caso de que así proceda, y, se continua con la trasgresión al crear formulismos excesivos e innecesarios en el proceso al pedir que se acredite antes del periodo de pruebas del ordinario y mediante indicios que produzcan convicción al operador de la causa, que se está frente a un caso de violación de derechos de corte fundamental, desde luego contra el acceso e impartición de justicia que consagra el artículo 17 de la Constitución Federal.

2.- Lógicamente detectamos que el procedimiento en la vía administrativa es inconsistente con la garantía del acceso a la justicia laboral. Manifiesto es, que al haber logrado dejar el primer citatorio el patrón estaba este localizable, y después de ello, el citado empleador se puso o coloco en la calidad de ilocalizable. La proponente de la iniciativa por esas razones promoverá una diversa de modificación a la Constitución Federal, por considerar que la conciliación debe ser opcional y no obligatoria a las partes en conflicto.

3.- Si el patrón esta ilocalizable es lógico que ya no fue posible entregarle un segundo citatorio para continuar con el proceso administrativo obligatorio para acceder a la jurisdicción contenciosa. Respecto de las multas como medio persuasivo para acudir a la conciliación, estas no podrán hacerse efectivas en sus cobros pues correrán la suerte que la exactora no podrá localizar al indicado patrón.

4.- Sucede en la práctica que si el patrón se puso en calidad de ilocalizado en forma dolosa y de mala fe, también lo hizo respecto de los activos ocultando los bienes que

garantizan las resultas de una controversia laboral, y lo más grave, fue puesto sobre aviso con el primer citatorio de que el trabajador tenía un reclamo en su contra, puntualizando que en el proceso administrativo no está aún emplazado por un juez y bajo los efectos de un juicio contencioso, el emplazamiento hace los efectos de una interpelación judicial respecto del reclamo. Esa situación no sucedía en el juicio ordinario laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

5.- Entonces de nada servirá que se le entregue una constancia de “*No conciliación*” en las relatadas condiciones, pues el trabajador promoverá una demanda sin domicilio que proporcionarle al juez para que emplace a su contraria patronal, con la carga adicional de la investigación del domicilio que es retardatoria y contra la agilidad de la causa en los hechos y fracasada está búsqueda, el pago de edictos en el periódico que establezca el juez a peculio de la empleada, sin garantía de que pueda encontrar bienes para las resultas del pleito.

Eso es un escenario que es desastroso para la parte débil de la relación de trabajo que se traduce en un obstáculo e indefensión que la reforma implementada prometió resolver en su exposición de motivos.

De haber llevado la primera vez que resultaba localizable el patrón un emplazamiento a juicio por el notificador perteneciente a un juzgado laboral y el empleador no asistiere a contestar la demanda, tendría que soportar los efectos procesales en juicio contradictorio de tenerle por conforme con el reclamo en su contra y aceptando los hechos y prestaciones de la demandante, salvo prueba en contrario, confesión ficta que no existe en las reglas en sede de conciliación administrativa, por ello la inconveniencia de poner en riesgo a una de las partes, la más débil de la relación de trabajo. Y por ello se propone la modificación que íntegramente se realiza en la presente propuesta.

PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA.

La conciliación se considera, es un acto consciente y de voluntad plena, e imponerla como obligatoria para presentar una demanda escrita en sede jurisdiccional, se

considera una violación a la voluntad de las partes, esa es nuestra idea nodal de la presente propuesta. Luego entonces, respeto a la libertad de las partes, debe proponerse que, el artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo sea modificado y adicionado en los términos apuntados.

Por lo expuesto y fundado, someto a la consideración de esta soberanía, el siguiente:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 685 Ter. - Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:</p> <p>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;</p>	<p>Artículo 685 Ter. - Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a los asuntos:</p> <p>I.- Que en general importen la violación a los derechos fundamentales y humanos de la trabajadora, considerando como tales en forma enunciativa y no limitativa, la discriminación en cualquiera de sus formas conocidas, acoso u hostigamiento sexual, libertad a agremiarse o sindicalizarse, tratos crueles o inhumanos, cargas excesivas de trabajo, empleo de infantes, poner en riesgo al trabajador de contagios o</p>

	<p>enfermedades además de no brindarle el equipo de protección personal suficiente para conservar la salud e integridad personal, la ocupación y el despido de persona féminas por encontrarse en embarazo, no respetar los derechos de opinión, crítica, expresión e información, en los términos y con las limitaciones de los artículos 6o. y 7o. de la Constitución General de la República, todos ellos dentro del ámbito laboral, incluso aquellos ejecutados en forma ilícita sobre los derechos personales de la parte trabajadora que afecten sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspecto físicos, o bien en la consideración que de sí misma tienen los demás y se presumirá que hubo daño moral cuando se vulnere o menoscabe ilegítimamente la libertad o la integridad física o psíquica de las personas, pudiéndose indemnizar por el juzgador laboral bajo las reglas establecidas del derecho común.</p> <p>Cualquier reclamo análogo que verse sobre la violación de derechos</p>
--	---

<p>II. ...;</p> <p>III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo;</p> <p>IV. La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con:</p> <p>a) La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva;</p> <p>b) Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y</p> <p>c) Trabajo infantil.</p> <p>Para la actualización de estas excepciones se debe acreditar la</p>	<p>fundamentales y humanos de la parte trabajadora.</p> <p>II. ...;</p> <p>III. Prestaciones de seguridad social por enfermedades profesionales, riesgos o accidentes de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie;</p> <p>IV. Se deroga</p> <p>a) Se deroga</p> <p>b) Se deroga</p> <p>c) Se deroga</p> <p>Se deroga</p>
---	---

<p>existencia de indicios que generen al tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos;</p> <p>V. ...</p> <p>VI. ...</p>	<p>V. ...</p> <p>VI. ...</p> <p>VII. Asuntos cuya cuantía no exceda la fijada por el Consejo de la Judicatura de la Ciudad de México, mediante el acuerdo que actualiza los montos concernientes a los negocios de jurisdicción contenciosa o juzgados de cuantía menor, común o concurrente, publicados en el Diario Oficial de la Federación.</p> <p>VIII.- El reclamo de contrato escrito, puesto, o pretensión de ascenso en puesto de escalafón dentro de la fuente de trabajo.</p> <p>IX.- La declaración judicial de expedición dirigida al patrón relativas a la solicitud en general de cualquier constancia relativa al ejercicio de los derechos laborales del empleado o aquellas que reflejen condiciones</p>
---	---

	<p>generales del trabajo estipuladas en la presente ley.</p> <p>X.- La devolución de los documentos personales originales presentados para laborar en retención y poder del patrón.</p> <p>XI.- La devolución de cualquier documento obtenido por el patrón en forma ilícita o con el fin de usarse en contra de la persona trabajadora.</p> <p>XII.- La denuncia y reclamo en el pago de horas extraordinarias, días de descanso semanal o días de descanso obligatorio incluso los días inhábiles laborados, aguinaldo y vacaciones, calendarización de vacaciones y su correspondiente prima.</p> <p>XIII.- El reclamo de obtención de la orden de inscripción ante el Instituto Mexicano del Seguro Social o incluso el pago en la corrección de los pagos mal realizados de sus cuotas obrero patronales enteradas, ello desde luego en forma retroactiva.</p>
--	--

	XIV.- Finalmente cualquier otro análogo que se considere de reclamo urgente y de pronta resolución.
	TRANSITORIO Único. - El presente decreto entrara en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA EL ARTICULO 685 TER DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE ACCESO A LA JUSTICIA

ÚNICO. Se reforma primer párrafo; fracción I y fracción III; se deroga fracción IV y se adicionan fracciones VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII y XIV del artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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

I.- **Que en general importen la violación a los derechos fundamentales y humanos de la trabajadora, considerando como tales en forma enunciativa y no limitativa, la discriminación en cualquiera de sus formas conocidas, acoso u hostigamiento sexual, libertad a agremiarse o sindicalizarse, tratos crueles o inhumanos, cargas excesivas de trabajo, empleo de infantes, poner en riesgo al trabajador de contagios o enfermedades además de no brindarle el equipo de protección personal suficiente para conservar la salud e integridad personal, la ocupación y el despido de persona féminas por encontrarse en embarazo, no respetar los derechos de opinión, crítica, expresión e información, en los términos y con las limitaciones de los artículos 6o. y 7o. de la Constitución General de la República, todos ellos dentro del ámbito laboral, incluso aquellos ejecutados en forma ilícita sobre los derechos personales de la parte trabajadora que afecten sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor,**

reputación, vida privada, configuración y aspecto físicos, o bien en la consideración que de sí misma tienen los demás y se presumirá que hubo daño moral cuando se vulnere o menoscabe ilegítimamente la libertad o la integridad física o psíquica de las personas, pudiéndose indemnizar por el juzgador laboral bajo las reglas establecidas del derecho común.

Cualquier reclamo análogo que verse sobre la violación de derechos fundamentales y humanos de la parte trabajadora.

II. ...;

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

IV. Se deroga

- a) Se deroga
- b) Se deroga
- c) Se deroga

Se deroga

V. ...

VI. ...

VII. Asuntos cuya cuantía no exceda la fijada por el Consejo de la Judicatura de la Ciudad de México, mediante el acuerdo que actualiza los montos concernientes a los negocios de jurisdicción contenciosa o juzgados de cuantía menor, común o concurrente, publicados en el Diario Oficial de la Federación.

VIII.- El reclamo de contrato escrito, o puesto, pretensión de ascenso en puesto de escalafón dentro de la fuente de trabajo.

IX.- La declaración judicial de expedición dirigida al patrón relativas a la solicitud en general de cualquier constancia relativa al ejercicio de los derechos laborales del empleado o aquellas que reflejen condiciones generales del trabajo estipuladas en la presente ley.

X.- La devolución de los documentos personales originales presentados para laborar en retención y poder del patrón.

XI.- La devolución de cualquier documento obtenido por el patrón en forma ilícita o con el fin de usarse en contra de la persona trabajadora.

XII.- La denuncia y reclamo en el pago de horas extraordinarias, días de descanso semanal o días de descanso obligatorio incluso los días inhábiles laborados, aguinaldo y vacaciones, calendarización de vacaciones y su correspondiente prima.

XIII.- El reclamo de obtención de la orden de inscripción ante el Instituto Mexicano del Seguro Social o incluso el pago en la corrección de los pagos mal realizados de sus cuotas obrero patronales enteradas, ello desde luego en forma retroactiva.

XIV.- Finalmente cualquier otro análogo que se considere de reclamo urgente y de pronta resolución.

TRANSITORIO

Único. - El presente decreto entrara en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Palacio legislativo de San Lázaro 18 de septiembre de 2023.



**SUSANA PRIETO TERRAZAS
DIPUTADA FEDERAL**

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXV Legislatura**Junta de Coordinación Política**

Diputados: Jorge Romero Herrera, presidente; Moisés Ignacio Mier Velasco, Morena; Rubén Ignacio Moreira Valdez, PRI; Carlos Alberto Puente Salas, PVEM; Alberto Anaya Gutiérrez, PT; Jorge Álvarez Máñez, MOVIMIENTO CIUDADANO; Luis Ángel Xariel Espinosa Cházaro, PRD.

Mesa Directiva

Diputados: Marcela Guerra Castillo, presidenta; vicepresidentas, Karla Yuritzi Almazán Burgos, MORENA; Joanna Alejandra Felipe Torres, PAN; Blanca María del Socorro Alcalá Ruiz, PRI; secretarios, Brenda Espinoza López, MORENA; Diana Estefania Gutiérrez Valtierra, PAN; Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel, PRI; Nayeli Arlen Fernández Cruz, PVEM; Pedro Vázquez González, PT; Jessica María Guadalupe Ortega de la Cruz, MOVIMIENTO CIUDADANO; Olga Luz Espinosa Morales, PRD.

Secretaría General**Secretaría de Servicios Parlamentarios****Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados**

Director: Juan Luis Concheiro Bórquez, **Edición:** Casimiro Femat Saldívar, Ricardo Águila Sánchez, Antonio Mariscal Pioquinto.

Apoyo Documental: Dirección General de Proceso Legislativo. **Domicilio:** Avenida Congreso de la Unión, número 66, edificio E, cuarto nivel, Palacio Legislativo de San Lázaro, colonia El Parque, CP 15969. Teléfono: 5036 0000, extensión 54046. **Dirección electrónica:** <http://gaceta.diputados.gob.mx/>