



Aspectos fundamentales de la reforma constitucional a la justicia laboral en México

por Jesús Rodríguez Cebreros

Al parecer, como refiere Arturo Alcalde Justiniani (Mercado López, y otros, 2017, págs. 49-53), una de las principales razones de la formalización de la reforma constitucional a la justicia laboral en México, son las sistemáticas críticas que en el ámbito internacional y en diversos foros y organismos se formulan al modelo de relaciones laborales que impera en México, ya que el mismo no solo es contrario a diversos convenios internacionales y a los principios que sustentan el trabajo decente según la Organización Internacional del Trabajo; sino que además, dicho sistema obliga a los empresarios a funcionar al amparo de prácticas corruptas, como es el caso de la celebración de contratos colectivos de trabajo con organizaciones sindicales ilegítimas, mediante la utilización de esquemas de protección que violentan la función equilibradora de la norma laboral, predominantemente a nivel colectivo.

Como parte de un acontecimiento histórico para el derecho laboral mexicano, el 24 de febrero de 2017 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral.

Dicha reforma constitucional, según su artículo primero transitorio, entraría en vigor al día siguiente de su publicación en el citado Diario Oficial de la Federación, es decir, a partir del 25 de febrero de 2017, y de conformidad con el transitorio segundo, el Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas deberían realizar las adecuaciones legislativas que correspondan para dar cumplimiento de dicho decreto dentro del año siguiente a la entrada en vigor del mismo, es decir, debían modificarse entre otras, la Ley Federal del Trabajo, así como las leyes orgánicas y presupuestales vinculadas con el traslado de la Junta de Conciliación y Arbitraje al Poder Judicial, local y federal, además de la integración de la normatividad aplicable a los Centros de Conciliación Locales y al organismo descentralizado federal citado por la misma reforma, entre otros.

De lo anterior se infiere que la entrada en vigor plena de la reforma se efectuaría a partir del 26 de febrero de 2018; pero como tradicionalmente sucede en México, estos términos no fueron observados, ya que por ejemplo, la Ley Federal del Trabajo que incorporó las reformas constitucionales en materia de sistema de impartición de justicia, no se concretaron sino hasta el simbólico 1º de mayo de 2019; y por cuanto hace a las reformas adicionales vinculadas con este nuevo sistema, se comienza a materializar apenas durante el segundo trimestre de 2020.

De la citada reforma, para efectos de la presente colaboración, resaltamos dos apartados; la creación de tribunales laborales unipersonales, y la obligatoriedad de agotar la instancia conciliatoria previo al inicio de la función jurisdiccional, ante autoridad diversa.

Derivado de dicha reforma, se crearon los *tribunales laborales* con competencia local o federal según sea el caso, exclusivamente en materia de aplicación de legislación laboral ordinaria, esto es, solo por cuanto hace al apartado “A” del artículo 123 Constitucional; sin modificación alguna en materia sustantiva o procesal del derecho burocrático, salvo el caso del carácter supletorio de la Ley Federal del Trabajo para algunas legislaciones burocráticas, es decir, con la acotación citada, la reforma no afecta las relaciones y conflictos laborales entre los Poderes Ejecutivo, Legislativo, y Judicial a nivel local y federal, ni las que tienen lugar en los ayuntamientos a nivel local.¹

De manera específica, se reformó el contenido de la fracción XX del apartado “A” del artículo 123 constitucional, que otrora establecía que “*Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.*”, ahora, dicha fracción establece que “*La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patronos estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda,...*”.

A la par, se reformaron los diversos dispositivos constitucionales y reglamentarios que hacían alusión a los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para adoptar la terminología *sentencia*; tal es el caso del inciso d) de la fracción V del artículo 107 constitucional, y segundo párrafo de la fracción XX de la Ley Federal del Trabajo, aunque en este último caso se cometió el error de hacer referencia a los términos sentencias y resoluciones, pasando por alto que la sentencia constituye un tipo específico de resolución.²

Con el mismo error, también se hace alusión a que las sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. La alusión a estos principios nos parece innecesaria, ya que se encuentran naturalmente inmersos en la actividad jurisdiccional, y en todo caso, apelando a la situación particular de los bienes jurídicamente tutelados por el derecho laboral, parte importante del derecho social, nos parece más romántica la mención de que las ahora sentencias se dictarán *a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia*, tal y como establece el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo de la Ley Federal del Trabajo de 2012.

Como parte del transitorio tercero, los redactores de la reforma se previnieron ante la posibilidad, ahora realidad, de que los tribunales laborales, los Centros de Conciliación y el organismo descentralizado a que se refiere el decreto, no iniciaran sus operaciones pasado un año de la entrada en vigor de la reforma, estableciendo que en este supuesto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, en su caso, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades locales laborales, continuarían atendiendo los conflicto y trámites administrativos que se presenten entre el capital y el trabajo.

En materia de irretroactividad, el mismo transitorio prevé que los asuntos que estuvieran en trámite al momento de iniciar sus funciones los tribunales laborales, los Centros de Conciliación y

¹ A partir de diciembre de 1960, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos está dividido dos apartados, A y B, el primero regula lo que conocemos como relaciones laborales ordinarias, el segundo regula las relaciones burocráticas, es decir, aquellas que se constituyen a nivel local o federal entre los poderes ejecutivo, legislativo y judicial y sus trabajadores, y en el caso de las entidades federativas, entre los municipios y sus trabajadores.

² Tradicionalmente, en materia de trabajo, las resoluciones laborales se clasifican en Acuerdos de Trámite, Resoluciones Interlocutorias o Autos Incidentales, y Laudos.

el organismo descentralizado a que se refiere el decreto, serán resueltos de conformidad con las disposiciones aplicables al momento de su inicio.

A manera de colofón, pero con la misma importancia, en dicho transitorio se establece que, en tanto no inicien sus operaciones los tribunales laborales, los Centros de Conciliación y el organismo descentralizado a que se refiere el decreto, los Tribunales Colegiados de Circuito del Poder Judicial de la Federación continuarán conociendo de los amparos interpuestos en contra de los laudos emitidos por las referidas Juntas, en términos de lo previsto por la fracción V del artículo 107 de esta Constitución; ello conlleva que mientras no inicien sus operaciones las nuevas autoridades, el laudo dictado por la junta no admitirá recurso ordinario alguno³, tal y como lo prevé actualmente el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, pero que una vez materializada la transición, es muy probable que tal y como acontece con las resoluciones dictadas por el Poder Judicial, la sentencia dictada por los tribunales laborales pueda recurrirse ante órgano superior dentro del mismo Poder Judicial, previo a la impugnación vía demanda de amparo, agotándose así el principio de definitividad.

Desde luego, este era un anhelo largamente acariciado por parte de todos aquellos relacionados ordinariamente con la práctica forense laboral y con el derecho laboral en general, ya que desde 1995 (Cámara de Diputados, 1995), se presentaron ante el Congreso de la Unión sendos proyectos de reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo; inquietud generada por el hecho de que, bajo las directrices y tutela administrativa del Poder Ejecutivo, los juicios laborales y la impartición de justicia laboral en general, se habían vuelto tortuosos, lentos y deficientes, violentando con ello los diversos principios que rigen los procedimientos laborales, lo que provocaba que resultaran sumamente costosos, no solo para los particulares sino también para el mismo Estado, quien participa en dichos conflictos no únicamente como árbitro, eventualmente también es parte activa como demandado en los conflictos que involucran a los organismos descentralizados.

Lo anterior independientemente de que, con la finalidad de disminuir el impacto económico de los juicios laborales, la reforma laboral de 2012 estableció limitante a la generación de los salarios caídos, según lo establecido por el artículo 48 de la reformada Ley Federal del Trabajo.

La naturaleza jurídica de las autoridades encargadas de la impartición de justicia en México sufre una diametral transformación, ya que, tal y como se concluyó jurisprudencial y doctrinalmente, por cuanto hace a la clasificación tripartita de poderes⁴, antes de la reforma en materia de impartición de justicia laboral, las juntas de conciliación y arbitraje poseían una contextura híbrida, ya que formalmente pertenecía a la estructura del Poder Ejecutivo, pero materialmente realizaban funciones jurisdiccionales propias del Poder Judicial; ahora, con motivo de la reforma que se analiza, los denominados tribunales laborales, desde los puntos de vista formal y material, estarán integrados al Poder Judicial federal.

Por otra parte, si adoptamos el criterio de que en México, ante la ausencia de la función jurisdiccional por parte del Estado, la conciliación constituye la más importante forma autocompositiva de solución de conflictos en materia laboral, y que inclusive, la reforma a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 01 de diciembre de 2012, incorporó a la misma de manera expresa el denominado *principio conciliatorio* como parte del artículo 685, matizado por los

³ Esta disposición derivada del artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, debe interpretarse como una regla que en el mismo texto de la ley presenta excepciones, tal y como acontece con los recursos de revisión y de reclamación previstos por los artículos 853 y 849, respectivamente.

⁴ El artículo 49 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé que el Supremo Poder de la Federación se divide para su ejercicio en Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

diversos 774 bis y 876; la reforma constitucional de 2017 en materia de impartición de justicia laboral no se quedó atrás.

Si bien es cierto en la Ley Federal del Trabajo se reguló la existencia de dos instancias conciliatorias, la primera ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, según lo establecido por los artículos 530 y 530 Bis, y la segunda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como parte de la primera etapa de todos y cada uno de los procedimientos tramitados ante ella, verbigracia, la etapa conciliatoria como parte del procedimiento ordinario de conformidad con el artículo 876, o las pláticas de avenimiento como parte del procedimiento extraordinario de huelga según el artículo 926; ambas tenían el carácter de potestativas.

Ahora, con motivo de la reforma constitucional en materia de impartición de justicia laboral, y a pesar de lo dispuesto por el párrafo cuarto del artículo 17 constitucional, en el sentido de que “*Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias*”, el decreto publicado el 24 de febrero de 2017 en el Diario Oficial de la Federación establece el discutible imperativo categórico de que “*Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente*”, lo que traduce en obligatoria esta otrora instancia potestativa.

Dicho decreto prevé que en el ámbito local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación estatales, especializados, imparciales, con personalidad jurídica y patrimonio propios, que contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, además de que se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad; dejando a las legislaturas locales su integración y funcionamiento, así como el procedimiento a seguir.

Respecto de la eficacia de los convenios laborales celebrados ante estos Centros de Conciliación, se dispone que las leyes respectivas establezcan las reglas para que adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución. Cabe mencionar que, en la legislación previa a la reforma, la adquisición del carácter de cosa juzgada estaba condicionada a la ratificación de las partes ante autoridad jurisdiccional y previa a la sanción por parte de las mismas.

En el ámbito federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado que contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, y que se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad, dejando a la ley de la materia su integración y funcionamiento.

Jesús Rodríguez Cebberos

Profesor de Tiempo Completo Definitivo de la Universidad Autónoma de Baja California

* Esta colaboración es una versión reducida y modificada del capítulo 5º del libro denominado *Tópicos selectos de las reformas constitucional y reglamentaria a la materia laboral en México*, ISBN 978-607-607-516-6.