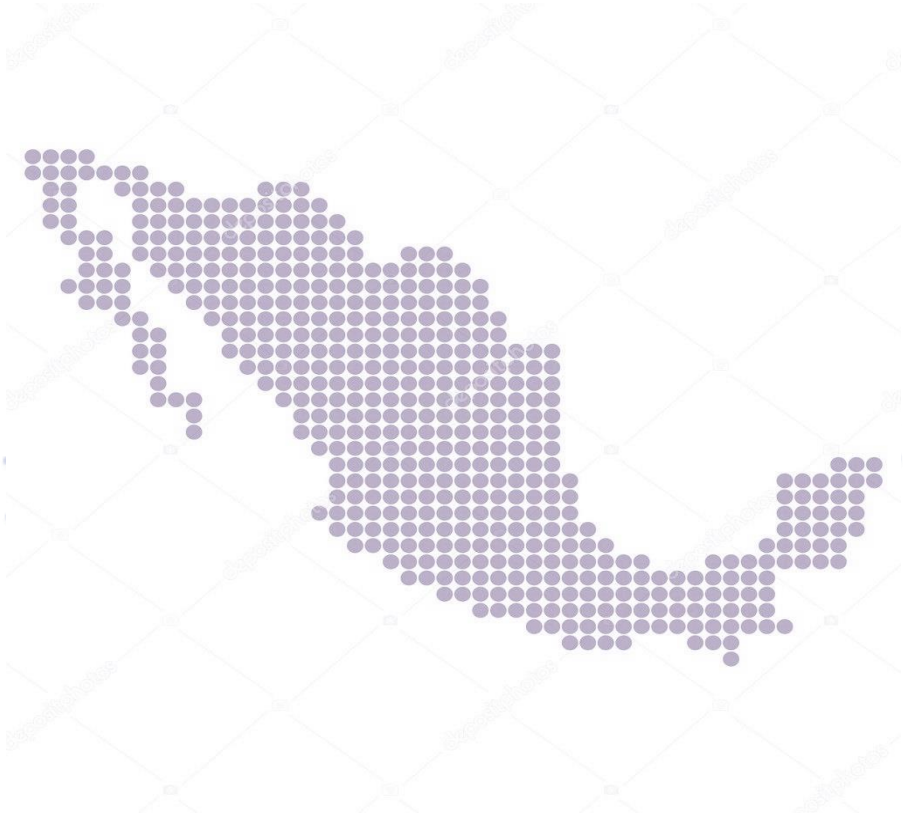
Consejo de la Judicatura Federal

# Programa de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral



## Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral

CONTENIDO.

PRESENTACIÓN ..... 3
I. Diagnóstico para la implementación del nuevo sistema de justicia laboral ..... 6
a) Diagnóstico temático ..... 6
i. Reforma constitucional ..... 8
ii. Reforma legal ..... 9
a) Principios de oralidad e inmediación ..... 10
b) Principios de celeridad, economía y concentración ..... 12
c) Democracia sindical y negociación colectiva ..... 13
d) Régimen transitorio ..... 14
b) Diagnóstico cuantitativo ..... 16
II. Obligaciones para el PJF-CJF ..... 19
a) TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES ..... 19
b) CREACIÓN DE JUZGADOS DE DISTRITO ESPECIALIZADOS EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL ..... 21
c) INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO ..... 23
d) DEFENSA ADECUADA ..... 23
e) FORMACIÓN Y SELECCIÓN ..... 24
f) RELACIÓN INTERINSTITUCIONAL ..... 24
g) PERITOS ..... 26
III. Objetivos estratégicos ..... 27
IV. Etapas para la instrumentación de la justicia laboral ..... 29
V. Implementación de objetivos estratégicos ..... 33
EJE RECTOR 1: TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES ..... 34
EJE RECTOR 2: CREACIÓN DE JUZGADOS DE DISTRITO ESPECIALIZADOS EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL ..... 41
EJE RECTOR 3: INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO ..... 48
EJE RECTOR 4: DEFENSA ADECUADA ..... 53
EJE RECTOR 5: FORMACIÓN Y SELECCIÓN DE LOS OPERADORES ..... 60
EJE RECTOR 6: RELACIÓN INTERINSTITUCIONAL ..... 63
EJE RECTOR 7: PERITOS ..... 69

EJE RECTOR 8: ARMONIZACIÓN NORMATIVA ..... 73
EJE RECTOR 9: ELEMENTOS PRESUPUESTALES ..... 78
VI. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN ..... 80
Acrónimos ..... 83
Marco jurídico ..... 84
Normativa ..... 84
Instrumentos internacionales ..... 85
Jurisprudencia ..... 86
Anexo único ..... 87

Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral
UIRMJL

## PRESENTACIÓN

La reforma constitucional publicada el 24 de febrero de 2017, y su correlativa a la legislación secundaria del 1 de mayo de 2019 exigen una planificación de esquemas institucionales para la materialización de la nueva justicia laboral en nuestro país. El presente documento pretende ser una primera aproximación a esa organización sistemática y ordenada de acciones que se dirigen desde la institución pública que organiza, administra y vigila la impartición de justicia federal en el país, según el artículo 100 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Para lograr esa actividad de política judicial y cumplir con la finalidad de instrumentar una planeación que permita implementar dicho sistema de justicia se requiere, en primer término, conocer el contexto económico, político y social en el que se generó la reforma laboral, las finalidades legales advertidas y los principios generales en los que ahora se fundamenta.

En segundo lugar, a partir de ese diagnóstico temático se podrá advertir el sentido y la razón de las obligaciones que derivan del ordenamiento jurídico para el Poder Judicial de la Federación, lo cual contribuirá fundamentalmente a garantizar que el nuevo sistema se concrete con base en un panorama integral y armónico.

Para contribuir a la finalidad que exige el nuevo modelo de organización judicial, se consideró indispensable realizar un diagnóstico cuantitativo de las cargas de trabajo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como de las juntas locales. Este diagnóstico cuantitativo permite conocer, en una de sus aristas, los retos que deberá afrontar el nuevo modelo de organización judicial y, mínimamente, permitirá definir las estructuras orgánicas, funcionales y organizacionales que se requieren.

Con base en ambos diagnósticos, se trazaron los objetivos estratégicos que debe cumplir el Consejo de la Judicatura Federal, como órgano encargado de la administración judicial, para implementar de manera efectiva y eficiente el nuevo sistema de justicia laboral. Esta actividad se torna fundamental, pues la delimitación de un objetivo consiste en la finalidad que se quiere alcanzar y a la cual deben dirigirse las acciones de toda una institución, de manera transversal.

A partir de esa condición, en el presente documento se explicará la misión y la visión que la institución debe lograr con la puesta en vigor de la nueva competencia constitucional asignada, así como los valores y principios que revisten el reforzado derecho del trabajo.

Por cuanto al primer aspecto, se alcanzará con las acciones que serán descritas en este documento, las cuales se traducen en procurar un servicio público de impartición de justicia que permita convertirse en un recurso judicial efectivo en la solución de conflictos individuales y colectivos de trabajo; tanto para trabajadores, como para patrones y sindicatos, e inclusive, para las organizaciones sociales que aspiren a convertirse.

Por cuanto a lo segundo, la visión debe desplegarse en forma temática para lograr implementar la reforma laboral, siendo esos objetivos los siguientes: 1) tecnologías de la información y comunicaciones; 2) creación de juzgados de distrito especializados en materia de justicia laboral; 3) infraestructura y equipamiento; 4) defensa adecuada; 5) formación y selección; 6) relación interinstitucional; 7) peritos; 8) armonización normativa; y 9) elementos presupuestales. Esos objetivos, además, incluyen el análisis de los escenarios o mecanismos adecuados para la implementación del sistema de justicia laboral federal en todo el país.

De manera específica, se pretenden ejecutar acciones por objetivo estratégico. Para ese efecto, se plantean como objetivos transversales la armonización normativa y los elementos presupuestales, debido a que con su ejecución se podrán materializar los otros objetivos señalados. En el mismo sentido, también se definirán las actividades que requieren realizar las áreas administrativas del Consejo, para la instrumentación de dichos objetivos, cuyo significado común es garantizar el acceso a la impartición de justicia laboral a través de la implementación del nuevo sistema.

La definición, operación y desarrollo de las actividades se delimitaron por eje rector. Esos aspectos, además, contemplan objetivos específicos, los cuales consisten en trazar la ruta de las actividades a desarrollar para la instrumentación de cada uno de los objetivos estratégicos que integran este programa.

En esos ejes rectores se establecieron plazos de ejecución de las actividades, los órganos de decisión, así como las áreas operativas involucradas en el diseño, desarrollo y ejecución de las actividades que integran cada eje. Lo anterior, se realizó conforme a las atribuciones de las áreas administrativas previstas en los acuerdos generales del Consejo de la Judicatura Federal.

Por último, se establecieron indicadores de seguimiento y evaluación para verificar el grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos y específicos por eje rector, con la finalidad

de detectar los factores y elementos que incidan en el diseño, operación y ejecución de las acciones para implementar el nuevo sistema de justicia laboral.

Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral
UIRMJL

## I. Diagnóstico para la implementación del nuevo sistema de justicia laboral

En este apartado, con base en la doctrina nacional y en las manifestaciones desarrolladas por las Cámaras del Congreso de la Unión en el proceso legislativo, se analiza el contexto en el que se germinaron las reformas constitucional y legal, en materia de justicia laboral.

Asimismo, se analizan las reformas antes señaladas, con base en la naturaleza del derecho del trabajo y los principios generales en los que ahora se fundamenta.

Lo anterior, permite desentrañar el sentido y razón de ser de las modificaciones al ordenamiento jurídico mexicano, lo cual garantizará una planeación estratégica de los objetivos institucionales.

### a) Diagnóstico temático

El nuevo sistema de justicia laboral en el país fue producto de sus propias circunstancias políticas, económicas y sociales, acontecidas en los últimos años.[1]

Existieron varias causas sociales que detonaron el cambio. Por mencionar algunas, se tiene una demora excesiva de los procedimientos laborales, lo cual generó desconfianza en la administración de justicia. Además, la simulación en las relaciones colectivas de trabajo, hacía nugatoria la libertad y la democracia sindical. [2]

Por otro lado, el contraste de la condición histórica en las que fueron creadas las instituciones de administración de justicia laboral, con el actual contexto, es considerado como causa de las deficiencias en su funcionamiento.[3] Esto al considerarse actualmente que las

[1] Existieron varios diagnósticos por la distorsión en la naturaleza jurídica de la justicia laboral y la pretendida autonomía del derecho laboral respecto de las demás ramas procesales. De los problemas para los justiciables y el funcionamiento al interior de las Juntas, se dio puntual diagnóstico en diversos foros académicos y de investigación. Nos referimos a los foros *Diálogos por la Justicia Cotidiana*, donde participaron conjuntamente el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (IIJ). El contenido completo se encuentran en el documento electrónico *Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones*, visible en: *https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/83995/DIALOGOS_POR_LA_JUSTICIA_COTIDIANA.pdf,* en especial las páginas 37 a 43. Respecto de los elementos detonantes del sistema de justicia laboral en México, en función de diversos países en Latinoamérica, véase BENSUSÁN, Graciela, *La efectividad de la legislación laboral en América Latina,* Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 2007, pp. 32 a 34. Consultado en *http://ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/dp18107.pdf* .

[2] *Ibídem*, *op. cit.,* nota 1, p. 34.

[3] Las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda de la Cámara de Senadores coinciden en que las deficiencias en el funcionamiento de las instituciones es producto del contraste entre la condición histórica en las que fueron creadas y la actual. *Dictamen en sentido positivo de la Minuta con proyecto de Decreto en sentido positivo a la minuta con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva,* p. 42.

relaciones de trabajo no solo se reducen a prestaciones económicas sino que requieren ofrecer incentivos para flexibilizar los puestos de trabajo, buscando al mismo tiempo potenciar su seguridad para poder garantizarlos.[4]

La integración tripartita de las juntas de conciliación y arbitraje fue cuestionada por la falta de transparencia en la designación de los representantes de los trabajadores, y en la adopción de criterios adoptados en las sesiones plenarias de las juntas.[5] Esto conllevó, en algunas ocasiones, al descontento de los trabajadores que no se consideraron representados en esas instituciones y, en consecuencia, generó desconfianza en cuanto a la imparcialidad en la resolución de conflictos.

En el contexto económico, importa destacar la desregulación de la economía a partir del proceso de globalización, el cual repercutió en las relaciones de trabajo. Ese fenómeno, generó nuevas condiciones de trabajo flexibles y con ello, la necesidad de establecer regulaciones de actividades económicas específicas, por su especialidad o por la vulnerabilidad de las partes que integran la relación de trabajo.[6]

Asimismo, la política exterior fue otra causa de la transformación del sistema de justicia laboral. La ratificación por parte del Estado mexicano del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98),[7] y la aprobación del Tratado México, Estados Unidos, Canadá (T-MEC),[8] exigieron la armonización del marco jurídico nacional con los compromisos internacionales adoptados en materia de democracia sindical y negociación colectiva.

Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral
UIRMJL

[4] El término danés de flexiseguridad se basa en la movilidad del mercado laboral y, por tanto, implica diferentes tipos de contratación laboral. UTE Klamer, *Flexiseguridad. Aspectos sociales. Perspectiva Europea*, Seminario de seguridad social. Universidad Internacional Menéndez Pelayo Santander, 17 a 21 de julio de 2006, p. 119. Disponible en: *http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/ExtraSS07/Est05.pdf*

[5] La JFCA desde que fue creada en 1927 está integrada de forma tripartita: "por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno nombrado por la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo". Artículo 4 del Decreto por el cual se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Publicado en el DOF, el 23 de septiembre de 1927. Disponible en: *http://www.diariooficial.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4562682&fecha=23/09/1927&cod_diario=195212*.

[6] SÁNCHEZ, CASTAÑEDA, Alfredo, *La nueva era del derecho del trabajo. La era de la flexibilidad laboral,* Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1995, México, pp. 380 y 381. Disponible en: *https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/188/22.pdf.*

[7] Ratificado el 23 de noviembre de 2018. Actualmente no se encuentra en vigor sino hasta el 23 de noviembre de 2019. *Cfr.* Tabla de ratificaciones del Co98. Disponible en: *https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312243*

[8] Decreto por el que se aprueba el Protocolo por el que se sustituye el Tratado de Libre Comercio de América del Norte por el Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá, hecho en Buenos Aires, el treinta de noviembre de dos mil dieciocho, así como los seis acuerdos paralelos entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de los Estados Unidos de América celebrados por intercambio de cartas fechadas en Buenos Aires, Argentina, el treinta de noviembre de dos mil dieciocho. Publicado en el DOF, el 29 de julio de 2019.

Así, mediante la armonización del derecho doméstico con los instrumentos internacionales antes citados, se pretenden erradicar, en opinión de los expertos, actos que vulneran a la democracia sindical y el derecho de negociación colectiva.[9]

Las circunstancias políticas, económicas y sociales antes señaladas fueron la causa y el impulso para la transformación de la justicia laboral, así como el fortalecimiento de la democracia sindical y la negociación colectiva. Ambos aspectos instrumentados a través de la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017.[10] Esta transformación constitucional configura un nuevo modelo de justicia que mantiene estructuras jurídicas inéditas en nuestro país y, por tanto, constituye un nuevo "paradigma" en las reglas de toda la justicia laboral, que lo convierte en el ajuste más trascendente desde la incorporación de los derechos sociales por el poder Constituyente de 1917 al artículo 123.[11]

### i. Reforma constitucional

Los elementos fundamentales de la transformación constitucional del sistema de impartición de justicia laboral, son los siguientes:

**a)** La conciliación prejudicial y obligatoria, entendida como un verdadero método alternativo de solución de controversias.

De este modo, se exige que las controversias sean conocidas en primer término por un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica, autonomía y patrimonio propio. Ese organismo público debe configurarse a nivel federal y en cada entidad federativa. Además, en el ámbito federal, esta entidad paraestatal tendrá las facultades de registro de todos los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como de cada uno de los procesos administrativos relacionados.

[9] Son prácticas que se tuvieron en cuenta para la expedición de la reforma legal. *Cfr.* Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda de la Cámara de Senadores, *nota 3*, pp. 71y 72. En la doctrina mexicana se analizan dichas prácticas. *Vid.*, BENSUSÁN, Graciela y Arturo Alcalde, *El sistema de justicia laboral en México: situación actual y perspectivas*, México, Friedrich Ebert Stiftung, Junio, 2013, pp. 11-14. Disponible en: *http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10311.pdf.*

[10] 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.

[11] Es el término que se emplea al establecerse en la reforma constitucional de 2017 un nuevo modelo en materia de justicia laboral, que implica una *"nueva cultura jurisdiccional laboral"*. *Vid.*, FRANCO GONZÁLEZ SALAS, José Fernando, *La reforma constitucional en materia de justicia laboral*, México, UNAM, 2018, p. 22.

**b)** En forma complementaria, en caso de que las partes no logren una conciliación favorable, podrán ejercer su derecho subjetivo público en los juzgados laborales, previa demostración de que acudieron a la instancia prejudicial.

Dichos juzgados laborales deberán atender las competencias federal y local, en sintonía con la propia disposición constitucional que las prevé y delimita. Conforme a los estándares internacionales y en la permanente búsqueda para garantizar el derecho fundamental de acceso efectivo a la impartición de justicia, los principios de oralidad e inmediación regirán el procedimiento.

**c)** Como un marco de referencia de los cambios sustanciales, que por su inclusión constitucional los convierte en el sustento de derechos fundamentales, se han configurado las bases que garantizan la libertad sindical,[12] democracia sindical y la libertad de contratación colectiva.

Esos elementos mínimos, convertidos en pilares del derecho colectivo del trabajo, serán materializados mediante el ejercicio de voto personal, libre y secreto en la elección de sus dirigentes y toma de decisiones, así como en el cumplimiento de la representatividad de las organizaciones sindicales para la negociación y emplazamientos a huelga.

De este modo, el constituyente permanente pretendió establecer las condiciones fundamentales para resolver la situación permanente en el derecho laboral mexicano, específicamente en el tema de justicia laboral y fortalecimiento de las relaciones colectivas de trabajo.

### ii. Reforma legal

Conforme al mandato constitucional, aunque con un desfase temporal a lo indicado por el poder constituyente, el Congreso de la Unión realizó las adecuaciones legislativas

[12] La SCJN desde 1999 consideró que la libertad sindical debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. *SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.* Novena Época, Registro: 193868, Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX, Mayo de 1999, P./J. 43/99, p. 5. La anterior tesis de jurisprudencia fue retomada en el dictamen del Senado. C*fr.* Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda de la Cámara de Senadores, nota 3, p. 61.

correspondientes para dotar de contenido y eficacia a la transformación del sistema de impartición de justicia en materia laboral.[13]

En general, la reforma legal pretende garantizar la efectividad del ejercicio del derecho de acceso a la justicia a través del establecimiento de un modelo procesal predominantemente oral y bajo la dirección procesal del juez; de mecanismos que permitan la celeridad del proceso; la representación jurídica gratuita del trabajador por parte de las procuradurías de la defensa del trabajo y defensorías públicas; así como procedimientos de consultas y recuento de trabajadores para garantizar la representatividad democrática de los sindicatos.

El nuevo modelo de justicia laboral diseñado en el ámbito legal, establece la existencia de una dualidad de sedes: la extrajudicial en sede administrativa y la judicial en los nuevos órganos jurisdiccionales. La conciliación prejudicial obligatoria corresponde a los centros de conciliación federal y locales, y la segunda a los tribunales laborales del PJF y de los Poderes Judiciales locales, cuya distribución de competencias se define por razón de la materia, prevista en el artículo 123, apartado A, fracción XXXI, de la CPEUM.

La existencia de una conciliación prejudicial obligatoria implica agotar una instancia antes de acudir a los tribunales laborales, salvo excepción en materia de violaciones a derechos humanos y revictimización.[14] Por esas razones, se requiere un inicio simultáneo de las sedes administrativa y judicial para la implementación del sistema de justicia laboral.

### a) Principios de oralidad e inmediación

El proceso del derecho del trabajo fue diseñado por el legislador ordinario conforme a los principios, entre otros, de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Asimismo, se prevé que dicho proceso sea público, gratuito, oral y conciliatorio.[15]

---

[13] Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva (en lo sucesivo, Decreto). Publicado en el DOF, el 1 de mayo de 2019. El Transitorio Segundo del Decreto señala que el Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas deberán realizar las adecuaciones legislativas que correspondan para dar cumplimiento a lo previsto en el Decreto dentro del año siguiente a la entrada en vigor del mismo, es decir, las adecuaciones legislativas se tendrían que haber realizado a más tardar el 25 de febrero de 2018.

[14] Artículos 685 Ter; 378, fracciones IV, VI y VII; 897; y 897-A, párrafo segundo, LFT.

[15] Para el análisis de los principios del procedimiento, *Vid.,* VALLEJO CABRERA, Fabián, *La oralidad laboral, derecho procesal del trabajo y de la seguridad social,* 9ª. ed. Librería Jurídica Sánchez R Ltda, Medellín, Colombia. FERRER MAC-GREGOR, Eduardo y SAÍD RAMÍREZ, Alberto coords., *Juicios Orales. La reforma judicial en Iberoamérica,* Homenaje al Maestro Cipriano Gómez Lara, IIIJ-UNAM e Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal, México, 2013. Asimismo, para el análisis de la oralidad de los juicios en materia penal *vid.* CARBONELL, Miguel y OCHOA REZA, Enrique, *¿Qué son y para qué sirven los juicios orales?,* Porrúa, México,

El diseño del nuevo modelo procesal basado en la oralidad implica que la mayoría de los actos procesales se desarrollen de forma verbal.

La oralidad vinculada con el principio de inmediación exige que el juzgador, sin intermediarios, tenga contacto directo con las partes, los defensores, así como con la razón y objeto de las pruebas. Esto, en cierta medida, le permite percibir los componentes "paralingüísticos" que acompañan las alegaciones de las partes y de aquellos que intervienen en el desahogo de las pruebas periciales y testimoniales, entre otras. [16]

Por tanto, la oralidad y la inmediación facilitan que el juzgador conozca las pretensiones de las partes, el objeto de sus pruebas y alegaciones, pero también obliga a éstas y, sobre todo, a sus defensores a organizar y planificar de mejor manera la defensa, la exposición y la pertinencia de los medios de prueba en el litigio, evitando improvisaciones.[17]

En el derecho comparado, la oralidad en el proceso laboral ha ido ganando cada vez más fuerza porque ha permitido la reducción sustancial de la duración promedio de los procesos.[18] Los resultados de los procedimientos orales son relativamente más rápidos, evitan prácticas dilatorias y, en consecuencia, su resolución es más pronta, con lo que se garantiza la tutela judicial efectiva.

---

2012, pp. 118-127. SOTOMAYOR GARZA, Jesús G., *Introducción al Estudio del Juicio Oral Penal,* Porrúa, México, 2013, pp. 27-38. ARMIENTA HERNÁNDEZ, Gonzalo, *El juicio oral y la justicia alternativa en México*, Porrúa, México, 2009, pp. 38-45.

[16] El principio de inmediación permite que el juez esté en las mejores condiciones posibles para percibir –sin intermediarios– toda la información que surja de las pruebas personales, es decir, no sólo la de contenido verbal, sino que la inmediación también lo ubica en óptimas condiciones para constatar una serie de elementos que acompañan a las palabras del declarante, habilitados para transmitir y recepcionar de mejor manera el mensaje que se quiere entregar, como el manejo del tono, volumen o cadencia de la voz, pausas, titubeos, disposición del cuerpo, dirección de la mirada, muecas o sonrojo, que la doctrina denomina componentes paralingüísticos. *PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN COMO HERRAMIENTA METODOLÓGICA PARA LA FORMACIÓN DE LA PRUEBA. EXIGE EL CONTACTO DIRECTO Y PERSONAL DEL JUEZ CON LOS SUJETOS Y EL OBJETO DEL PROCESO DURANTE LA AUDIENCIA DE JUICIO*. Época: Décima Época, Registro: 2020268, Primera Sala, 5 de julio de 2019, 1a./J. 54/2019 (10a.).

[17] La oralidad constituye la posibilidad, no exclusiva, de que las partes comparezcan ante la autoridad laboral a hacer efectivos sus derechos en forma verbal. Ello, pues no necesariamente implica que se deje de lado el aspecto escrito, debido a la necesidad de la constancia gráfica –ante la imposibilidad de conservar en la memoria todo el procedimiento–. *Vid,* MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, *El nuevo sistema procesal laboral mexicano. Los principios que ahora deben conformarlo,* Revista Mexicana de Justicias Orales, Año I, Núm. 2, julio-diciembre 2018, p. 89. Disponible en: *https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/infografias/Nuevo_Sistema_Procesal_Laboral_Mexicano.pdf*
*Vid,*. V. Vásquez, Jorge, *El juicio oral en materia laboral,* Universidad de San Francisco de Quito, Revista *Iuris Dictio*, 2005, p. 32. Disponible en: *https://www.usfq.edu.ec/publicaciones/iurisDictio/archivo_de_contenidos/Documents/IurisDictio_9/el_juicio_oral_en_materia_laboral.pdf.*

[18] En países de América Central en el año 2011, la duración promedio sólo para la primera instancia oscilaba entre 1 año y medio y 3 años, a lo cual se le tendría que adicionar el tiempo de duración para el trámite de la segunda instancia. *Vid,* CIUDAD, Reynaud, Adolfo, *La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana.* Organización Internacional del Trabajo, 2011, pp. 47-56. Disponible en: *https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_179370/lang--es/index.htm.*

### b) Principios de celeridad, economía y concentración

Para garantizar el principio de celeridad de los procesos del derecho del trabajo, la reforma legal establece mecanismos para evitar dilaciones indebidas, siendo el principal, la regulación de la audiencia preliminar[19] y el auto de depuración, los cuales tienen por objeto sanear el procedimiento –el juzgador se pronuncia sobre la admisión de pruebas y provee lo relativo para su preparación– y la resolución de las excepciones dilatorias planteadas por las partes.

A fin de erradicar prácticas dilatorias, se sancionan con multa las actuaciones notoriamente improcedentes de los representantes de las partes, como la promoción de acciones, excepciones, incidentes, ofrecimiento de pruebas y diligencias deliberadas que retrasen el procedimiento.[20]

El retraso de un acuerdo o resolución por más de ocho días de los plazos establecidos en la ley; la demora deliberada en la práctica de emplazamientos, en la ejecución de sentencias y convenios,[21] en la diligenciación de exhortos,[22] así como la admisión de pruebas no relacionadas con la Litis, son considerados actuaciones improcedentes y, en su caso, podrán constituir faltas graves, objeto de responsabilidad administrativa.

Para garantizar la celeridad del juicio, se faculta al juzgador para que reduzca el número de testigos, en caso de que la reiteración pueda causar un retraso innecesario del juicio,[23] y a que haga uso de las medidas de apremio necesarias para lograr el desahogo de las pruebas admitidas.[24] Asimismo, el juez subsanará las deficiencias o inconsistencias formales cometidas durante el desarrollo del procedimiento,[25] y garantizará que las objeciones presentadas en el procedimiento del recuento no impliquen dilación del juicio.[26]

Para agilizar la tramitación de los procedimientos y con ello garantizar el principio de celeridad, se prevé el uso de herramientas tecnológicas para la interconexión de las autoridades laborales; la implementación de una plataforma electrónica que contenga buzones electrónicos para realizar notificaciones de actuaciones, acuerdos y resoluciones, así como para la consulta

[19] Artículo 873-E, LFT.
[20] Artículo 48, párrafo quinto, LFT.
[21] Artículo 48 Bis, fracción II, incisos d), g), f), h), LFT.
[22] Artículo 759, LFT.
[23] Artículo 788, párrafo segundo, LFT.
[24] Artículo 873-I, fracción II, LFT.
[25] Artículo 873-K, párrafo segundo, LFT.
[26] Artículo 897-F, fracción II, párrafo tercero, LFT.

de expediente;[27] y la instrumentación de la plataforma en materia de seguridad social para que los tribunales laborales tengan acceso a las bases de datos de las instituciones de seguridad social.[28]

El desahogo de la prueba testimonial o pericial se realizará mediante videoconferencia en caso de que el testigo o perito se encuentren fuera de la residencia del órgano jurisdiccional.[29] Asimismo, la videoconferencia se podrá utilizar para formular prevenciones y aclaraciones que sean necesarias para emitir acuerdo de depuración en el procedimiento especial.[30]

Debido a las dificultades en el desahogo de la prueba pericial, se prevé la creación de la Unidad de Peritos Judiciales como un área técnica de auxilio específico a los tribunales en materia laboral, cuyos integrantes serán seleccionados mediante examen ante un jurado designado por el CJF. Adicionalmente, se prevé la cooperación de profesionales, técnicos y prácticos que presten servicios en la administración pública, para dictámenes periciales en materia laboral, así como la celebración de convenios de colaboración interinstitucional para solicitar esas opiniones técnicas.[31]

### c) Democracia sindical y negociación colectiva

La reforma legal en materia de democracia sindical y negociación colectiva se armonizó con los tratados internacionales de los que México es parte.[32]

Para garantizar el principio de representación democrática en la elección de directivas, se precisaron los requisitos de los estatutos sindicales (forma y procedimientos para elecciones, y el plazo de las convocatorias), se prohibió el carácter indefinido de las directivas sindicales, y se reguló el sistema de verificación para los procedimientos de elección.[33]

---

[27] Artículos 739, párrafo cuarto; 739 Ter, fracción IV; 742 Bis; 742 Ter; 743, párrafo tercero; 745 Ter ; 747, fracciones III y IV, párrafo segundo; 776, fracción IX; 872, apartado A, fracción II, 873, párrafo segundo; y 873-A, párrafo primero y decimoprimero, LFT y Transitorio Vigésimo Primero, del Decreto.
[28] Artículo 899-E, párrafo decimotercero, LFT, y Transitorio Vigésimo Sexto, del Decreto.
[29] Artículos 791, 813, F III y 824 Bis LFT.
[30] Artículo 894, LFT.
[31] Artículos 102 Ter; 102 Ter 1 y 102 Ter 2, LOPJF
[32] Artículo 22, del *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; artículo 16.1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos*; artículo 8, del *Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador"*; artículos 2, 3, 11, del *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (CO 87)*; artículos 1, 2, 3, 4, del *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (CO 98)*, y el Anexo 23 del *T-MEC*.
[33] Artículos 358, fracción II y 371, LFT. Cabe señalar que en la elección de directivas sindicales se reafirmó el principio de igualdad de género. *Cfr.* Artículos 358, fracción II, 371, fracción IX-Bis, LFT.

En materia de negociación colectiva,[34] se prevé que los sindicatos podrán solicitar la firma de un contrato colectivo y emplazar a huelga una vez que acrediten que cuentan con el respaldo de, por lo menos, el treinta por ciento de los trabajadores afiliados, mediante la constancia de representatividad correspondiente.

En el caso en que dos o más sindicatos contiendan por el derecho a negociar y celebrar el contrato colectivo, éste corresponderá al que obtenga el mayor número de votos, conforme al procedimiento de consulta de trabajadores.

Para resolver conflictos de titularidad o impugnación de elecciones, en los casos en que se ofrezca la prueba de recuento de trabajadores, se faculta al juzgador para requerir información al CFCyRL, SAT, IMSS, INFONAVIT, y demás autoridades que por la naturaleza de su actividad puedan tener información de los trabajadores del centro de trabajo. Lo anterior, para que se integre el padrón de trabajadores que se tomará de base para el recuento.[35]

### d) Régimen transitorio

En el régimen transitorio se establecieron acciones y plazos para la instrumentación de la reforma y, en consecuencia, para transitar al nuevo sistema de justicia laboral.

El legislador ordinario establece que la implementación del nuevo modelo se realice a través del inicio simultáneo de operaciones de los centros de conciliación y de los tribunales laborales. Para el ámbito local se dispone el plazo máximo de tres años, en tanto que el federal en cuatro años.[36]

Debido a los plazos previstos para el inicio simultáneo en sede administrativa y judicial del nuevo modelo de justicia laboral, y a fin de garantizar la no aplicación retroactiva de la legislación procesal,[37] se prevé que en tanto no inicien operaciones los centros de conciliación y los tribunales laborales, los procedimientos en trámite los continuarán conociendo las juntas de conciliación y arbitraje. Ese conocimiento será conforme a las disposiciones aplicables al

[34] Para un análisis de derecho comparado de los sistemas de negociación colectiva en Europa. Véase, CRUZ VILLALÓN, Jesús (Dir.), *La negociación colectiva en Europa. Una perspectiva transversal,* Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, España, Colección Informes y Estudios, Serie, Relaciones Laborales, Núm. 115, 2018. Disponible en: *www.mitramiss.gob.es.*
[35] Artículo 897-F, LFT.
[36] Transitorios Quinto y Sexto del Decreto.
[37] SCJN, *RETROACTIVIDAD DE LAS LEYES. SU DETERMINACIÓN CONFORME A LA TEORÍA DE LOS COMPONENTES DE LA NORMA*, Pleno, registro: 188508, Tomo XIV, Octubre de 2001, P./J. 123/2001.

momento de su inicio y demás leyes vigentes hasta antes de la entrada en vigor de la reforma legal.[38]

Se determinó el plazo para la expedición de la ley orgánica del CFCyRL, y para su inicio de operaciones, por lo que respecta a su función registral.

Asimismo, se establecieron los plazos y acciones para la conclusión de asuntos en trámite ante las juntas de conciliación y arbitraje, y la aplicación de las normas adjetivas.

El legislador federal creó, el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, como instancia nacional de consulta en la materia, estableciendo su integración y atribuciones.

Respecto a cuestiones específicas para la implementación, establece la necesidad de la capacitación y selección de los operadores del nuevo sistema de justicia laboral; la implementación de sistemas electrónicos para garantizar la interconexión entre las autoridades laborales; la forma y plazo para el inicio de operaciones de la plataforma en materia de seguridad social; así como la adecuación de estatutos sindicales.

Los plazos para la instrumentación de la reforma legal, se detallan a continuación:

| TEMA | PLAZO | FECHA DE VENCIMIENTO |
|---|---|---|
| Expedición de Ley Orgánica del CFCyRL | 180 días | 29 de octubre, 2019 |
| Inicio del CFCyRL en su función registral | 2 años | 2 de mayo, 2021 |
| Traslado de expedientes de registro de las JCA al CFCyRL | **a)** 6 meses antes de que inicie funciones el CFCyRL (soporte electrónico)<br>**b)** 1 año después de que inicie funciones el CFCyRL (soporte físico) | Fecha variable |
| Inicio de funciones de autoridad conciliadora y tribunales locales | 3 años | 2 de mayo, 2022 |
| Inicio de funciones de autoridad conciliadora y tribunales federales | 4 años | 2 de mayo, 2023 |
| Revisión de Contratos Colectivos | 1 vez durante los 4 años posteriores a la entrada en vigor del Decreto | Fecha variable |
| Convocatoria a la primera sesión de la junta de gobierno del CFCyRL | 90 días naturales siguientes a la designación del titular del | Fecha variable |

[38] Transitorio octavo del Decreto.

| | CFCyRL | |
|---|---|---|
| Plan y programas de trabajo de las JCA para conclusión de asuntos en trámite | 120 días naturales a la aprobación del Decreto | 27 de agosto, 2019 |
| Convocatoria a la primera sesión del Consejo de Coordinación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral y emisión de sus Lineamientos de operación | 45 días | 16 de junio, 2019 |
| Adecuación de procedimientos internos de sindicatos respecto de consultas previas a Contrato Colectivo | 1 año | 2 de mayo, 2020 |
| Adecuación de Estatutos Sindicales | 240 días | 28 de diciembre, 2019 |
| Plataforma en materia de seguridad social para consulta de Tribunales | 2 años | 2 de mayo, 2021 |

### b) Diagnóstico cuantitativo

Al no existir competencia jurisdiccional antes de la reforma en materia de justicia laboral, para la estimación cuantitativa es necesario, en primer término, tener en cuenta el número de ingresos que en promedio se tiene registrado en la JFCA.[39] Este dato constituye el elemento objetivo para modular las decisiones relacionadas con la conformación de los juzgados laborales.

La JFCA mantiene una total de 66 juntas especiales distribuidas en treinta y dos entidades federativas, con diversos ingresos y sedes, incluso dentro de un mismo estado. Desde luego que los ingresos de conflictos varían en atención a las regiones que tienen una mayor actividad laboral de tipo federal, incluida la seguridad social.

Existen diez entidades que mantienen juntas especializadas con un promedio de ingresos menores o cercanos a los 1000 asuntos por año, entre las que se tienen: Baja California Sur, Colima, Quintana Roo, Zacatecas, Durango, Chiapas, Nayarit, Aguascalientes, Oaxaca y Guerrero.

A ese grupo, le siguen entidades federativas que mantienen ingresos por año de 1000 e inferiores a 2000, tales como las juntas ubicadas en los estados Michoacán, Tlaxcala, Campeche, Yucatán, San Luis Potosí, Querétaro, Morelos, Hidalgo, Estado de México, Baja California, Sinaloa, Guanajuato y Sonora.

[39] El análisis de los ingresos la JFCA, así como las variaciones y proyecciones efectuadas para el diagnóstico cuantitativo se incorporó como anexo único al presente programa.

En otro sector se ubican los estados que cuentan con juntas especiales con ingresos superiores a los 2000 por año, entre ellas las ubicadas en los estados de Puebla, Tabasco, Tamaulipas, Chihuahua, Coahuila, Jalisco, Veracruz, Nuevo León y Ciudad de México.

En cuanto a las entidades que tienen el mayor número de juntas especiales, son la Ciudad de México con 21; Veracruz con 5, ubicadas en las ciudades de Xalapa, Veracruz, Orizaba, Poza Rica y Coatzacoalcos; Chihuahua con 3, en las localidades de Chihuahua, Parral y Ciudad Juárez; y Tamaulipas con 3, en las ciudades de Reynosa, Tampico y Ciudad Victoria.

Por su parte, las entidades con 2 juntas son Nuevo León, ubicadas en el municipio de Guadalupe; Baja California con 2, en las ciudades de Ensenada y Tijuana; Sonora con 2, en las ciudades de Hermosillo y Cananea; Coahuila con 2, en las poblaciones de Saltillo y Torreón; Jalisco con 2, ambas en Guadalajara; Campeche con 2, con sede en las ciudades de Campeche y Ciudad del Carmen.

Por último las entidades que mantienen una junta por entidad son los estados de Baja California Sur, Sinaloa, Durango, Zacatecas, San Luis Potosí, Aguascalientes, Colima, Hidalgo, Guerrero, Michoacán, Querétaro, Guanajuato, Puebla, Chiapas, Yucatán, Quintana Roo, Tabasco, Estado de México, Morelos, Tlaxcala, Oaxaca, con residencia en la ciudad del mismo nombre, y Nayarit, en Tepic.

En cuanto al tipo de asuntos, se tiene que en la Ciudad de México, las Juntas de Nuevo León, Jalisco y Tamaulipas, mantienen altos ingresos tanto en conflictos individuales, como en seguridad social. En este último tema, con efectos ilustrativos puede afirmarse que el IMSS, así como las entidades financieras privadas de administración de fondos para el retiro, mantienen un alto índice de litigiosidad, por lo que el régimen legal de ambos entes y su naturaleza jurídica deben ser considerados para la integración y conformación de los juzgados laborales que resolverán esas instancias.

La representación geográfica de lo antes señalado es la siguiente:

## NÚMERO DE ASUNTOS LABORALES INGRESADOS ANUALMENTE

## II. Obligaciones para el PJF-CJF

Realizado el análisis de las reformas constitucional y legal en materia de justicia laboral, así como el contexto que las generó y el estado numérico de los posibles ingresos, es indispensable para la planeación estratégica institucional conocer las obligaciones específicas para la institución.

Por lo anterior, se elaboró un listado específico en el que se desarrollan las obligaciones derivadas para el PJF, las cuales tendrá que instrumentar el CJF, conforme a su competencia constitucional.

Para la fácil identificación de dichas obligaciones, se mencionan los fundamentos constitucional y legal de cada una de éstas, y se dividen en siete apartados, conforme a los requerimientos advertidos para su cumplimiento.

### a) TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

| FUNDAMENTO | OBLIGACIÓN PARA EL PJF -CJF |
|---|---|
| Art. 684-C, párrafo tercero, LFT | Comunicación electrónica con CFCyRL para remisión de constancia de no conciliación o convenio de conciliación.[40] |
| Art. 685, párrafos primero y segundo, LFT | Garantizar el cumplimiento de los principios del proceso del derecho del trabajo,[41] así como el carácter público, gratuito, oral y conciliatorio[42] del proceso. |
| Art. 712, párrafos cuarto y quinto, LFT | Publicación de edictos en el portal de internet del tribunal. |
| Art. 712 Ter, LFT | Garantizar la fidelidad, integridad, reproducción, conservación y resguardo en la integración de expedientes. |
| Arts. 720; y 815, fracción VII, LFT | Publicidad, oralidad y registro de audiencias. Principio de inmediación. |
| Arts. 720, párrafo noveno; y 721, párrafo segundo, LFT | Registro de audiencias[43] y certificación del medio en el que se encuentren registradas. |
| Art. 720, párrafo decimoprimero, LFT | Conservación y resguardo de registros en el procedimiento. |
| Art. 721, párrafo tercero, LFT | Sistema digital del tribunal.[44] |

[40] Estos documentos deben contener los nombres y domicilios aportados por las partes, acompañando las constancias relativas a la notificación de la parte citada que haya realizado el CFCyRL y los buzones electrónicos asignados.
[41] El proceso del derecho del trabajo se rige por los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía, sencillez procesal y de realidad.
[42] En todo momento el juzgador deberá fomentar la conciliación como la vía privilegiada para la solución del conflicto entre las partes. *Cfr.* Artículos 897-A, párrafo segundo, 901 y 906, fracción III, LFT.
[43] "Registro por medios electrónicos, o cualquier otro medio a juicio del juez, que permita garantizar la fidelidad e integridad de la información, conservación y reproducción de su contenido u el acceso a los mismos a quienes de acuerdo con la ley, tuvieren derecho a ella".
[44] Este sistema deberá contener las videograbaciones y las actas que se levanten. Lo anterior, para los supuestos de extravío o desaparición de expedientes o constancias a fin de llevar a cabo la reposición de autos. *Cfr.* Artículos 725 y 726, LFT.

| | |
|---|---|
| Art. 724, LFT | Creación, divulgación y utilización de herramientas tecnológicas en las que se incluyan sistemas para la consulta y actuación de las partes. |
| Arts. 734; y 968, apartado A, fracción III y apartado B, fracción III, LFT | Publicación de avisos de suspensión de labores, así como el remate de bienes en boletín laboral o estrados. |
| Arts. 739, párrafo cuarto; 739 Ter, fracción IV; 742 Bis; 742 Ter; 743, párrafo tercero; 745 Ter[45]; 747, fracciones III y IV, párrafo segundo;[46] 776, fracción IX; 872, apartado A, fracción II, 873, párrafo segundo;[47] y 873-A, párrafo primero y decimoprimero, LFT | Buzón electrónico: plataforma digital para realizar notificaciones.[48] |
| Arts. 744 Bis, fracción II; 753; 791; y 813, fracción III, párrafo tercero, LFT | Diligenciación de exhortos[49] por plataforma electrónica. |
| Art. 745, LFT | Boletín impreso y electrónico en portal de Internet (opción de consulta por de consulta por órgano jurisdiccional y número de juicio o expediente) que contengan lista de notificaciones, con excepción de las personales. |
| Art. 747, fracción IV, LFT | Expediente electrónico y expediente físico. |
| Arts. 791; y 894, párrafo primero, LFT | Videoconferencia para desahogo de testimonial en caso de que testigo se encuentre fuera de la residencia del juzgado; para formular prevenciones y aclaraciones necesarias para emitir acuerdo de depuración. |
| Art. 836-A, LFT | Requerimientos tecnológicos para desahogo de medios aportados por la ciencia, en caso de impedimento del oferente para proporcionarlos. |
| Art. 843, LFT | Cuantificación de prestaciones económicas en sentencia. |
| Art. 893, LFT | Privilegiar substanciación en línea del procedimiento especial (Capítulo XVIII del Título Catorce), salvo imposibilidad material. |
| Art. 896, párrafo primero | Empleo de medios de comunicación para convocar a todos los dependientes económicos del trabajador fallecido. |
| Art. 897-F, fracción I, inciso a) , LFT | Requerimiento de información al IMSS, SAT, INFONAVIT, autoridades homologas que tengan información de trabajadores del centro de trabajo, a fin de elaborar padrón para el recuento de trabajadores. |
| Art. 897-F, fracción I, inciso c), LFT | Solicitar información al CFCyRL respecto al registro del contrato colectivo, o administración del contrato ley, tabuladores, padrones de trabajadores afiliados a los sindicatos contendientes. |
| Art. 899-E, párrafo decimotercero, LFT | Acceso a las bases de datos de las instituciones de seguridad social mediante plataforma electrónica. |
| Art. 920, fracción II; y 938, | Medios electrónicos o comunicaciones vía telefónica para aviso al tribunal |

[45] Reglas de notificaciones por vía electrónica.
[46] Efectos de las notificaciones.
[47] Asignación de buzón electrónico, proporcionándole nombre de usuario y clave de acceso. *Cfr.* 873, párrafo segundo y 873-A, párrafo decimoprimero.
[48] Las notificaciones por buzón electrónico se realizan a las partes que expresamente lo soliciten y que previamente hayan obtenido la firma electrónica. *Cfr.* Artículo 739 Ter, LFT. Todas las notificaciones posteriores al emplazamiento, aún las personales, se realizarán por buzón electrónico y se tendrá que recabar el acuse de recibo electrónico respectivo. *Cfr.* Artículos 739, párrafo cuarto, 742 Bis, 742 Ter, 744, párrafo primero, y 873- A, párrafo primero, LFT.
[49] Para remisión de copia al patrón del escrito de emplazamiento a huelga de contratos ley, se prevé que el juzgador gire exhorto para que dentro de las 24 horas siguientes se desahogue y se devuelva dentro del mismo término de 24 horas. *Cfr.* Artículo 938, fracción III, LFT. Para garantizar la celeridad en el trámite de estos exhortos se considera necesario utilizar plataformas electrónicas, así como para la remisión y envío de exhortos para ejecución de sentencias. *Cfr.* Artículos 941 y 949, LFT.

| | |
|---|---|
| fracción I, LFT | competente de la presentación del pliego de peticiones. |
| Art. 921 Bis, LFT | Notificación al centro de conciliación competente para que intervenga durante el periodo de prehuelga, podrá asignar conciliadores ante el tribunal.[50] |
| Art. 945, párrafo segundo, LFT | Oficios a instituciones competentes para embargo de cuentas bancarias y/o bienes inmuebles en caso de que exista riesgo de no ejecutar la sentencia o actos de incumplimiento por el patrón.<br><br>Vista a instituciones de seguridad social para cumplimiento de resoluciones respecto al pago de cotizaciones y aportaciones. |
| Art. 958, LFT | Notificación al banco, institución de valores, deudor o inquilino del embargo de cuentas bancarias, frutos y productos. |
| Art. 961, LFT | Notificación órgano jurisdiccional sobre embargo de créditos litigiosos. |
| Arts. 962; y 966 Bis, párrafo tercero | Inscripción en el Registro Público de la Propiedad de inmuebles embargados.[51] |
| Art. 964, fracción IV, LFT | Comunicar a CNBV, IMSS, INFONAVIT, SAT, AFORES u homólogos sobre designación de interventor en el embargo de empresas y establecimientos. |
| Art. 966 Bis, párrafo segundo, LFT | Uso de SIARA u otro instrumento que implemente CNBV, mediante celebración de convenio, para investigación de cuentas bancarias y procedimiento de embargo y ejecución.<br>Vista a autoridades hacendarias, IMSS, INFONAVIT, y homologas para cumplimiento de sentencias. |
| Art. 966 Ter, LFT<br><br>Art. 49 LSS | Vista al IMSS con la sentencia condenatoria para que haga cumplir a la parte condenada respecto de sus obligaciones. |
| Arts. 980, fracciones II y III; y 981, LFT | Comunicar a órganos jurisdiccionales, IMSS e INFONAVIT respecto a la existencia de juicios laborales para efectos de preferencia de crédito laboral. |
| Art. 53, párrafos primero y tercero, LINFONAVIT | Resolución de controversias entre trabajadores y sus beneficiarios y el INFONAVIT. |
| Transitorio Vigésimo Primero, del Decreto | Implementar sistemas electrónicos para procedimientos ágiles y efectivos, así como aplicaciones digitales para operar la conectividad con autoridades laborales. |

## b) CREACIÓN DE JUZGADOS DE DISTRITO ESPECIALIZADOS EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL

| FUNDAMENTO | OBLIGACIÓN PARA EL PJF -CJF |
|---|---|
| Art. 123, apartado A, fracciones XX y XXXI de la CPEUM<br><br>Arts. 527, párrafos primero y segundo; y 604, párrafo primero 698, párrafo segundo; 699, LFT | Competencia por razón de la materia de juzgados laborales federales. |

[50] El Tribunal citará a las partes a una audiencia de conciliación que se celebrará dentro del período de prehuelga, en la que podrá intervenir el conciliador del Centro de Conciliación competente para procurar avenirlas. *Cfr.* Artículo 926, LFT.
[51] También la comunicación con el Registro Público es aplicable para el remate de inmuebles, si en autos obra certificado de gravámenes, se solicita al Registro Público el periodo o periodos que éste no abarca. *Cfr.* Artículo 968, apartado B, fracción II, LFT.

| | |
|---|---|
| Art. 55, fracción VI LOPJF<br><br>Arts. 193, párrafo cuarto y 295, LSS | |
| Art.604, párrafo segundo, LFT | Observancia de principios de legalidad, transparencia, autonomía e independencia por parte de jueces y secretarios instructores. |
| Art. 605, LFT | Integración de juzgados laborales: juez, secretarios, funcionarios y empleados designados conforme a LOPJF. |
| Art. 685, párrafos primero y segundo, LFT | Garantizar el cumplimiento de los principios del proceso del derecho del trabajo,[52] así como el carácter público, gratuito, oral y conciliatorio[53] del proceso. |
| Arts. 685 Ter; 378, fracción IV, VI y VII; 897; y 897-A, párrafo segundo, LFT | Competencia jurisdiccional de conflictos exceptuados de instancia de conciliación prejudicial obligatoria. |
| Arts. 700; y 899-A, párrafos segundo y tercero,[54] LFT | Competencia por razón del territorio de juzgados laborales federales. |
| Art. 107, fracción V, inciso d)<br><br>Arts. 705 Bis, fracción II; y 709 –A,[55] LFT<br><br>Art. 37, fracciones I, inciso d) y X, LOPJF | Amparo directo: en materia laboral, cuando se reclamen resoluciones o sentencias definitivas que pongan fin al juicio dictadas por los tribunales laborales locales o federales o laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus homólogos en las entidades federativas. |
| Art. 706 Bis, LFT | Autorizar funcionamiento, en régimen de movilidad, de uno o más tribunales. (instalación de sede por tiempo determinado) |
| Arts. 712 Bis, y 871, párrafo primero, LFT | Unidad receptora de escritos del juzgado para días hábiles y unidad receptora para procedimiento especial de huelga para todos los días del año. |
| Art. 928, fracción III, LFT | Designación de guardias permanentes para los procedimientos de huelga. |
| Arts. 939; y 940, LFT | Ejecución[56] pronta y expedita, por incumplimiento de sentencias, laudos arbitrales, resoluciones dictadas en conflictos colectivos de naturaleza económica y convenios celebrados ante centros de conciliación (CFCyRL). |
| Art. 951, LFT | Diligencias practicadas por actuario para requerimiento de pago y embargo. |
| Arts. 982-991 Bis (Capítulo III, del Título XV), LFT | Procedimientos paraprocesales o voluntarios. |
| Art. 53, párrafos primero y tercero, LINFONAVIT | Resolución de controversias entre trabajadores y sus beneficiarios y el INFONAVIT. |
| Transitorios Sexto y Vigésimo Cuarto, del Decreto | Inicio de funciones simultáneo de los juzgados federales y el CFCyRL. |

[52] El proceso del derecho del trabajo se rige por los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía, sencillez procesal y de realidad.
[53] En todo momento el juzgador deberá fomentar la conciliación como la vía privilegiada para la solución del conflicto entre las partes. *Cfr.* Artículos 897-A, párrafo segundo, 901 y 906, fracción III, LFT.
[54] La competencia para conocer de estos conflictos, por razón de territorio corresponderá al Tribunal del lugar en el que se encuentre la clínica del IMSS a la cual se encuentren adscritos los asegurados o sus beneficiarios. En caso de que se demanden únicamente prestaciones relacionadas con la devolución de fondos para el retiro y vivienda, corresponderá la competencia al Tribunal federal de la entidad federativa donde se encuentre el último centro de trabajo del derechohabiente.
[55] Conforme a lo previsto en el artículo 709-I, LFT cuando se declare improcedente la recusación, se interpondrá al recusante una multa a favor del Fondo de Apoyo a la Administración de Justicia del Poder Judicial que corresponda, la cual no será inferior a 100 ni mayor a 500 Unidades de Medida y Actualización.
[56] La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en la sentencia o convenio a ejecutar, entendiéndose por ésta, la cuantificada en éstas. *Cfr.* Artículo 946, LFT.

## c) INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO

| FUNDAMENTO | OBLIGACIÓN PARA EL PJF -CJF |
|---|---|
| Arts. 610; 873-H; 895;[57] 897-C, fracción II; 897-E, párrafo primero; 897-F, fracción IV; y 899-E, párrafo noveno, LFT | Principio de inmediación: juez debe estar presente en desarrollo de audiencias. |
| Art. 685, párrafos primero y segundo, LFT | Garantizar el cumplimiento de los principios del proceso del derecho del trabajo,[58] así como el carácter público, gratuito, oral y conciliatorio[59] del proceso. |
| Arts. 712 Bis, y 871, párrafo primero, LFT | Unidad receptora de escritos del juzgado para días hábiles y unidad receptora para procedimiento especial de huelga para todos los días del año. |
| Art. 712 Ter, LFT | Garantizar la fidelidad, integridad, reproducción, conservación y resguardo en la integración de expedientes. |
| Arts. 720; y 815, fracción VII, LFT | Publicidad, oralidad y registro de audiencias. Principio de inmediación. |
| Arts. 720, párrafo noveno; y 721, párrafo segundo, LFT | Registro de audiencias y certificación del medio en el que se encuentren registradas. |
| Art. 720, párrafo decimoprimero, LFT | Conservación y resguardo de registros en el procedimiento. |
| Art. 747, fracción IV, LFT | Expediente electrónico y expediente físico. |
| Art. 790 Bis, LFT | Distintas salas para evitar comunicación entre declarantes. |
| Arts. 791; y 894, párrafo primero, LFT | Videoconferencia para desahogo de testimonial en caso de que testigo se encuentre fuera de la residencia del juzgado; para formular prevenciones y aclaraciones necesarias para emitir acuerdo de depuración. |

## d) DEFENSA ADECUADA

| FUNDAMENTO | OBLIGACIÓN PARA EL PJF -CJF |
|---|---|
| Art. 685 Bis, LFT | Asignación de representación jurídica (Defensoría Pública o a la Procuraduría del Trabajo) a trabajadores o sus beneficiarios, por incapacidad técnica manifiesta y sistemática del apoderado legal. |
| Art. 824, párrafo segundo | La parte trabajadora podrá solicitar a la Defensoría Pública o a la Procuraduría del Trabajo que le asigne un asesor para que le auxilie en el desahogo de la prueba pericial. |
| Arts. 1 y 15 LFDP | Servicio de defensa pública en asuntos del fuero federal, a fin de garantizar el derecho a la defensa en materia laboral.<br><br>Servicio de asesoría jurídica a personas que dispongan los tribunales federales en materia laboral. |

[57] Audiencia de juicio para procedimiento especial.
[58] El proceso del derecho del trabajo se rige por los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía, sencillez procesal y de realidad.
[59] En todo momento el juzgador deberá fomentar la conciliación como la vía privilegiada para la solución del conflicto entre las partes. *Cfr.* Artículos 897-A, párrafo segundo, 901 y 906, fracción III.

## e) FORMACIÓN Y SELECCIÓN

| FUNDAMENTO | OBLIGACIÓN PARA EL PJF -CJF |
|---|---|
| Art. 123, apartado A, fracción XX, de la CPEUM | Designación de los integrantes de los tribunales laborales del PJF conforme a lo dispuesto en los artículos 94, y 97, de la CPEUM. Deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. |
| Art. 525 Bis, LFT | Servicio de carrera judicial para ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de servidores públicos. |
| Transitorio Décimo Tercero, del Decreto | Incorporar en los programas de formación y capacitación, metodologías y contenidos para brindar atención y asesoría en materia de protección de derechos humanos a personas en situación de vulnerabilidad. |
| Transitorio Décimo Quinto, del Decreto | Selección de personal mediante convocatorias a concurso abierto, garantizando derecho de participar en igualdad de oportunidades al personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. |
| Transitorio Décimo Séptimo, fracción II, del Decreto | Auxiliar, en el seno del Consejo de Coordinación, en la elaboración de programas de capacitación y difusión del sistema de justicia laboral, dirigidos a jueces, defensores y asesores públicos, peritos, servidores públicos involucrados, y sociedad en general. |

## f) RELACIÓN INTERINSTITUCIONAL

| FUNDAMENTO | OBLIGACIÓN PARA EL PJF -CJF |
|---|---|
| Art. 743, párrafo tercero, LFT | Acuerdos de colaboración para facilitar la localización del domicilio de las partes.[60] |
| Art. 809, LFT | Nombramiento de traductor oficial. |
| Art. 816, LFT | Nombramiento de intérprete por el tribunal en los casos en que el testigo no hable el idioma español. |
| Art. 836-D, LFT | Designación de peritos oficiales para determinar veracidad de información contenida en documentos digitales. |
| Art. 897-F, fracción I, inciso a) , LFT | Requerimiento de información al IMSS, SAT, INFONAVIT, autoridades homologas que tengan información de trabajadores del centro de trabajo, a fin de elaborar padrón para el recuento de trabajadores. |
| Art. 897-F, fracción I, inciso c) , LFT | Solicitar información al CFCyRL respecto al registro del contrato colectivo, o administración del contrato ley, tabuladores, padrones de trabajadores afiliados a los sindicatos contendientes. |
| Art. 897-G, LFT | Vista a las autoridades penales y administrativas en los conflictos entre sindicatos cuando se advierta injerencia del patrón a favor de algún sindicato contendiente o por la comisión de actos de violencia. |
| Art. 899-E, párrafo segundo, LFT | Designación de peritos médicos oficiales en casos en que se demanden prestaciones por riesgos de trabajo o enfermedades generales.[61] |

[60] El juzgador también podrá girar oficios a instituciones que cuenten con registro oficial de personas, a fin de que obtenga el nombre del demandado y su localización. *Cfr.* Artículo 712, párrafo tercero, LFT.

[61] El juez debe adoptar medidas para que el o los peritos médicos oficiales designados acepten y protesten el cargo conferido dentro de los 5 días siguientes a la celebración de la audiencia preparatoria, quienes deberán señalar, en forma justificada, los requerimientos necesarios para la emisión del dictamen pericial y, en su caso, para la determinación del nexo causal, tratándose de riesgos de trabajo. Asimismo, el juzgador dictará las medidas necesarias para agilizar la emisión de los dictámenes periciales y requerirá al trabajador para que se presente a la realización de los estudios médicos o diligencias que requieran el o los peritos. *Cfr.* Artículo 899-E, párrafos cuarto y quinto, LFT.

| | |
|---|---|
| Art. 899-E, párrafo decimosegundo, LFT | Requerimiento de información para el esclarecimiento de los hechos a instituciones públicas y organismos descentralizados. Solicitud de estudios médicos de instituciones de salud públicas o privadas. De ser necesario, auxiliarse con la opinión de peritos en otras materias. |
| Arts. 899-F, párrafos primero y tercero; y 899-G, LFT | Integración de cuerpo de peritos médicos oficiales especializados en medicina del trabajo y áreas afines, adscritos al PJF. Inscripción de peritos en el registro del juzgado, aplicación de sanciones. |
| Art. 905, párrafo sexto, LFT | Rendición de prueba pericial en conflictos colectivos de naturaleza económica, por peritos oficiales. |
| Art. 913, LFT | Solicitar información a autoridades, instituciones y particulares,[62] pedir dictámenes complementarios a los peritos o designar comisiones para que realicen investigaciones o estudios especiales. |
| Art. 920, fracción V, LFT | Comunicación con CFCyRL para constatar número o folio del contrato colectivo de trabajo. |
| Art. 921 Bis, LFT | Notificación al centro de conciliación competente para que intervenga durante el periodo de prehuelga, podrá asignar conciliadores ante el tribunal.[63] |
| Art. 966 Bis, párrafo segundo, LFT | Uso de SIARA u otro instrumento que implemente CNBV, mediante celebración de convenio, para investigación de cuentas bancarias y procedimiento de embargo y ejecución. |
| Arts. 966 Bis, párrafo tercero; y 968, fracción, apartado A, fracción I; apartado B, fracción I, LFT | Designación de perito valuador de bienes embargados. |
| Art. 969, LFT | Solicitud de perito a BANSEFI (sic)[64] u homólogo, o alguna otra institución oficial para avalúo de bienes de empresas y establecimientos embargados. |
| Art. 102 Ter 1 LOPJF | Cooperación de profesionales, técnicos y prácticos que presten servicios en la administración pública, para dictámenes periciales en materia laboral. |
| Transitorios Sexto y Vigésimo Cuarto, del Decreto | Inicio de funciones simultáneo de los juzgados federales y el CFCyRL. |
| Transitorio Décimo Séptimo, fracción II, del Decreto | Formar parte del Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral. |
| Transitorio Vigésimo Primero, del Decreto | Implementar sistemas electrónicos para procedimientos ágiles y efectivos, así como aplicaciones digitales para operar la conectividad con autoridades laborales. |
| Transitorio Vigésimo Sexto, del Decreto | Acuerdos de colaboración con instituciones de seguridad social para operar y consulta de bases de datos de la plataforma en materia de seguridad social. |

[62] Las autoridades, las instituciones y los particulares están obligados a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones solicitadas. *Cfr.* Artículo 914, LFT.
[63] El Tribunal citará a las partes a una audiencia de conciliación que se celebrará dentro del período de prehuelga, en la que podrá intervenir el conciliador del Centro de Conciliación competente para procurar avenirlas. *Cfr.* Artículo 926, LFT.
[64] BANSEFI cambio su denominación al Banco del Bienestar. Lo anterior conforme al Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Orgánica del Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros. Publicado en el DOF, el 19 de julio de 2019.

## g) PERITOS

| FUNDAMENTO | OBLIGACIÓN PARA EL PJF -CJF |
|---|---|
| Art. 809, LFT | Nombramiento de traductor oficial. |
| Art. 816, LFT | Nombramiento de intérprete por el tribunal en los casos en que el testigo no hable el idioma español. |
| Art. 836-D, LFT | Designación de peritos oficiales para determinar veracidad de información contenida en documentos digitales. |
| Art. 899-E, párrafo segundo, LFT | Designación de peritos médicos oficiales en casos en que se demanden prestaciones por riesgos de trabajo o enfermedades generales.[65] |
| Art. 899-E, párrafo decimosegundo, LFT | Requerimiento de información para el esclarecimiento de los hechos a instituciones públicas y organismos descentralizados. Solicitud de estudios médicos de instituciones de salud públicas o privadas. De ser necesario, auxiliarse con la opinión de peritos en otras materias. |
| Arts. 899-F, párrafos primero y tercero; y 899-G, LFT | Integración de cuerpo de peritos médicos oficiales especializados en medicina del trabajo y áreas afines, adscritos al PJF. Inscripción de peritos en el registro del juzgado, aplicación de sanciones. |
| Art. 905, párrafo sexto, LFT | Rendición de prueba pericial en conflictos colectivos de naturaleza económica, por peritos oficiales. |
| Art. 913, LFT | Solicitar información a autoridades, instituciones y particulares,[66] pedir dictámenes complementarios a los peritos o designar comisiones para que realicen investigaciones o estudios especiales. |
| Arts. 966 Bis, párrafo tercero; y 968, fracción, apartado A, fracción I; apartado B, fracción I, LFT | Designación de perito valuador de bienes embargados. |
| Art. 969, LFT | Solicitud de perito a BANSEFI (sic) u homólogo, o alguna otra institución oficial para avalúo de bienes de empresas y establecimientos embargados. |
| Arts. 102 Ter; y 102 Ter 2, LOPJF | Unidad de Peritos Judiciales para el auxilio específico a tribunales en materia laboral.<br><br>Designación de peritos mediante examen ante jurado designado por el CJF, con cooperación de instituciones públicas y privadas, que a juicio del CJF cuenten con capacidad para ello. |
| Art. 102 Ter 1 LOPJF | Cooperación de profesionales, técnicos y prácticos que presten servicios en la administración pública, para dictámenes periciales en materia laboral. |

[65] El juez debe adoptar medidas para que el o los peritos médicos oficiales designados acepten y protesten el cargo conferido dentro de los 5 días siguientes a la celebración de la audiencia preparatoria, quienes deberán señalar, en forma justificada, los requerimientos necesarios para la emisión del dictamen pericial y, en su caso, para la determinación del nexo causal, tratándose de riesgos de trabajo. Asimismo, el juzgador dictará las medidas necesarias para agilizar la emisión de los dictámenes periciales y requerirá al trabajador para que se presente a la realización de los estudios médicos o diligencias que requieran el o los peritos. *Cfr.* Artículo 899-E, párrafos cuarto y quinto, LFT.

[66] Las autoridades, las instituciones y los particulares están obligados a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones solicitadas. *Cfr.* Artículo 914, LFT.

## III. Objetivos estratégicos

Conforme a los resultados de los diagnósticos temático y cuantitativo del sistema de justicia laboral, así como las obligaciones derivadas para el PJF con motivo de las reformas constitucional y legal, se formularon nueve objetivos estratégicos. Su correcta ejecución logrará, sin duda, alcanzar la misión y visión que pretende la institución de cara a la transición.

Los objetivos estratégicos se acotaron por temática a implementar en: 1) tecnologías de la información y comunicaciones; 2) creación de juzgados de distrito especializados en materia de justicia laboral; 3) infraestructura y equipamiento; 4) defensa adecuada; 5) formación y selección; 6) relación interinstitucional; 7) peritos; 8) armonización normativa; y 9) elementos presupuestales.

En adición, cabe señalar, que los objetivos estratégicos 8) armonización normativa y 9) elementos presupuestales, deben considerarse de carácter transversal, toda vez que sus acciones y actividades necesariamente se materializan en los otros objetivos y, a su vez, fungen de sustento para la materialización de los otros seis objetivos estratégicos planteados.

Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral
UIRMJL

**Tecnologías de Información y Comunicaciones:**
Diseñar, desarrollar e instrumentar las aplicaciones tecnológicas para garantizar la veracidad, economía y sencillez del proceso del derecho del trabajo

**Creación de Juzgados de Distrito Especializados:**
Planear e instrumentar la estructura orgánica, organizacional y funcional necesaria para garantizar el acceso a la jurisdicción laboral

**Infraestructura y Equipamiento:**
Diseñar e instrumentar las acciones necesarias para que los juzgados de distrito cuenten con la infraestructura y equipamiento requerido, garantizando el cumplimiento de los principios de oralidad, inmediación y celeridad del proceso del trabajo

**Defensa Adecuada:**
Garantizar la efectiva defensa de los trabajadores y/o sus beneficiarios en los procedimientos laborales, para cumplir con el principio de igualdad procesal

**Formación y Selección:**
Capacitar a los operadores jurídicos del nuevo sistema de justicia laboral respecto a las competencias, habilidades y destrezas necesarias para el ejercicio de sus funciones

**Relación Interinstitucional:**
Celebrar convenios de colaboración para la implementación del sistema de justicia laboral

**Peritos:**
Garantizar que los juzgadores cuenten con el auxilio de los servicios periciales necesarios para la resolución de los conflictos en materia del trabajo

**Normatividad:**
Realizar la adecuación de la normativa del CJF con las disposiciones constitucionales y legales en materia laboral para garantizar la implementación del sistema de justicia laboral

**Elementos Presupuestales:**
Destinar recursos financieros para la instrumentación de las actividades que integran los ejes rectores de este programa

**META:**

**Garantizar el acceso a la impartición de justicia laboral a través de la implementación del nuevo sistema**

## IV. Etapas para la instrumentación de la justicia laboral

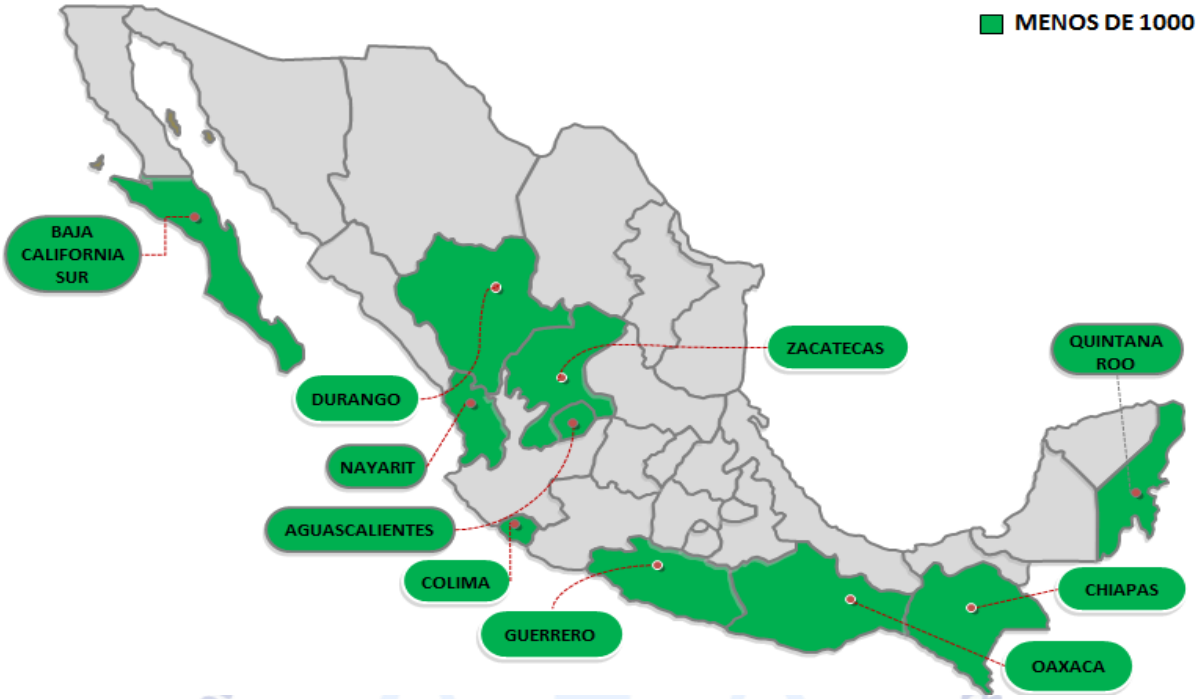
La reforma legal prevé una dualidad de sedes para el nuevo modelo del sistema de justicia laboral. La sede administrativa en la que se llevará a cabo la conciliación prejudicial obligatoria ante los centros de conciliación; y la sede judicial, en la que se resolverán los conflictos laborales que no hayan sido conciliados en la sede administrativa, así como los exceptuados de la conciliación prejudicial. Incluye la ejecución de convenios y sentencias.

Debido a esta dualidad de sedes, el régimen transitorio de la reforma legal, prevé el inicio simultáneo, dentro del plazo máximo de cuatro años, de la autoridad conciliadora federal y de los tribunales laborales. Ese mecanismo será puesto en marcha, en el orden y secuencia que se determine en las declaratorias que emita el Senado de la República, a propuesta del CJF.

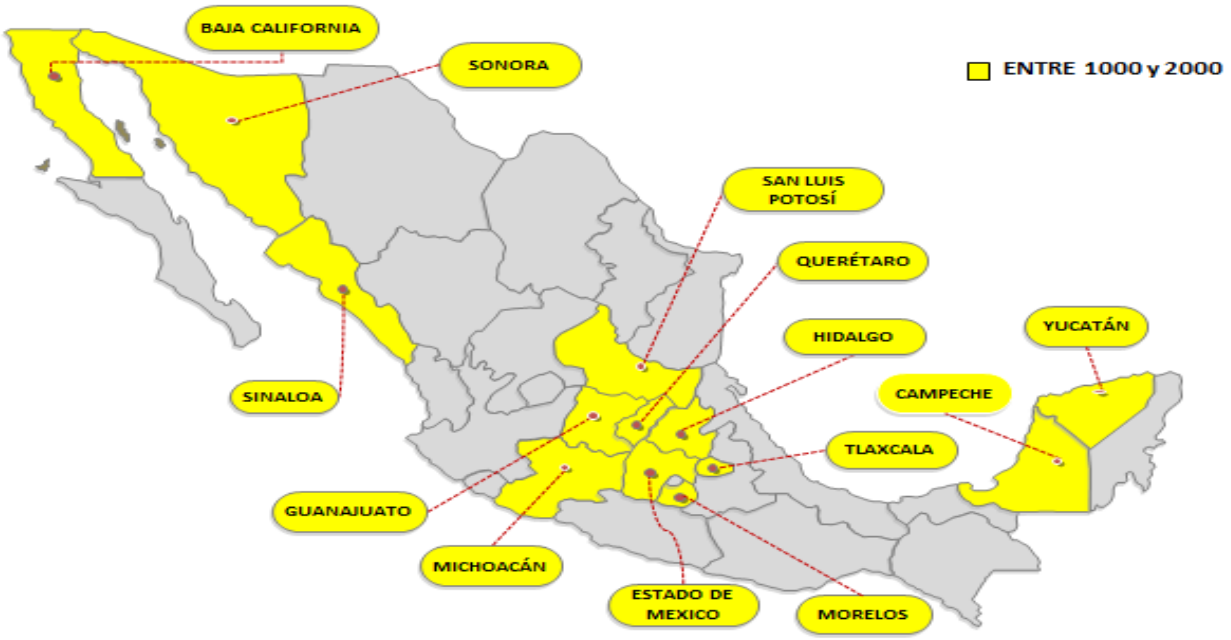
Con base en lo anterior, se analizaron los escenarios o mecanismos adecuados para la implementación del sistema de justicia laboral federal en todo el país. Al efecto, se consideró como el más viable, la instrumentación progresiva en tres etapas hasta completar todo el territorio nacional. Ese mecanismo permitirá detectar el avance de cumplimiento de los objetivos estratégicos, de la demanda social en materia de acceso a la impartición de justicia, así como analizar los factores que incidan en el desarrollo de las etapas de implementación.

Así, la primera etapa consistirá en implementar en diez entidades federativas el nuevo sistema de justicia laboral. Desde el punto de vista técnico, esa primera etapa debe comprender entidades federativas con menores ingresos, en el ámbito de las juntas especiales. Los Estados con los elementos cuantitativos son: Baja California Sur, Colima, Quintana Roo, Zacatecas, Durango, Chiapas, Nayarit, Aguascalientes, Oaxaca y Guerrero.

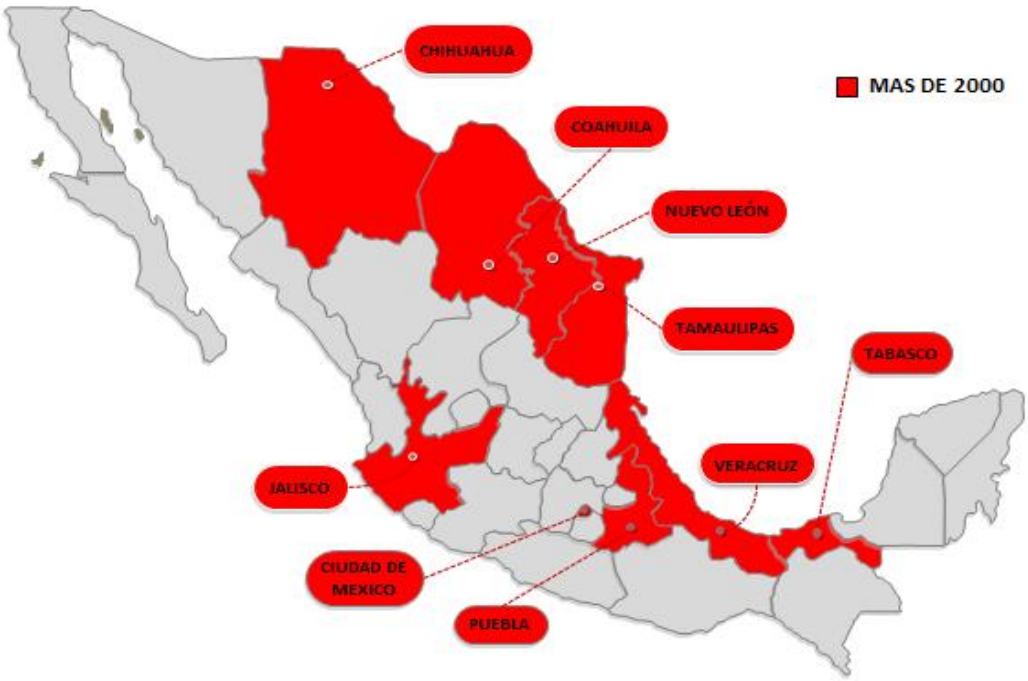
En forma gráfica se representa a continuación:




En la segunda etapa, el nuevo sistema se implementará en otras trece entidades federativas, proyectándose como posibles, las siguientes en el orden de ingresos. Esos Estados son: Michoacán, Tlaxcala, Campeche, Yucatán, San Luis Potosí, Querétaro, Morelos, Hidalgo, Estado de México, Baja California, Sinaloa, Guanajuato y Sonora.



Finalmente, para la tercera etapa, se tienen las siguientes entidades federativas con mayores ingresos. Se trata de las juntas especiales con sede en los Estados de: Puebla, Tabasco, Tamaulipas, Chihuahua, Coahuila, Jalisco, Veracruz, Nuevo León y Ciudad de México.




Cabe señalar que para la implementación de las etapas, deberá existir una determinación conjunta con la STyPS, debido a la exigencia establecida por el legislador de una operación simultánea de los juzgados de distrito con la autoridad conciliadora federal. Por ello, deberá contemplarse un ejercicio sincrónico de inicio de vigencia simultáneo.

Para ello, es indispensable una política pública que armonice las entidades federativas consideradas por el PJF como las posibles donde debe iniciarse la implementación del nuevo sistema con la disponibilidad para que las entidades federativas inicien con dicha implementación. De ahí que deben ajustarse los términos respectivos de las etapas propuestas.

La implementación del nuevo sistema de justicia laboral no es un proceso a corto plazo, se requiere flexibilización en su instrumentación. Para garantizar la efectiva implementación resulta indispensable analizar la adaptación del nuevo modelo de organización judicial en la materia y su impacto en la demanda social en materia de acceso a la impartición de justicia

laboral. Lo anterior, se podrá realizar a través del examen de los factores que incidan negativa o positivamente en el desarrollo de las etapas de implementación.

Por lo anterior, el valor de la primera etapa de implementación no consiste en sus resultados a corto plazo, sino en la capacidad de asumirla como el primer escenario a partir del cual se inicia con la construcción del nuevo sistema de justicia laboral.

Los resultados y experiencias adquiridas en la implementación de las tres etapas serán considerados para realizar una construcción efectiva del nuevo sistema de justicia laboral que se consolide a través de la legitimación social, garantizándose con ello, el acceso a la impartición de justicia en materia laboral.

Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral
UIRMJL

## V. Implementación de objetivos estratégicos

En este apartado se describen los ejes que fungen como rutas para el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Estos ejes definen y desarrollan las actividades que realizarán las áreas administrativas del CJF para materializar dichos objetivos y alcanzar la meta planteada en este programa.

Para determinar las actividades de cada eje rector, se analizaron los elementos y recursos con los que actualmente cuenta el CJF, relacionados con la administración judicial y la cooperación interinstitucional. Lo anterior, con la finalidad de aprovecharlos para garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos planteados y, con ello, implementar con éxito el nuevo sistema de justicia laboral.

El desarrollo de las actividades, desde luego, viene acompañado de los plazos de ejecución respectivos y de la determinación de las áreas administrativas responsables de la ejecución de dichas actividades, conforme a sus atribuciones previstas en los acuerdos generales del CJF.

Cabe precisar que los procesos de trabajo al interior de las áreas administrativas, así como el desarrollo de acciones para instrumentar las actividades propuestas en cada eje rector se encuentran previstas en los acuerdos generales del CJF, y en la normativa específica que regula los flujos de procesos de trabajo de cada área administrativa para el ejercicio de sus funciones.

Por lo anterior, para la instrumentación de las actividades de cada eje rector, las áreas administrativas deberán ejercer sus atribuciones, conforme a los requerimientos señalados en la normativa aplicable.

## EJE RECTOR 1: TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

La tecnología se ha convertido para el PJF en un instrumento de utilidad que ha permitido optimizar la actividad jurisdiccional. El CJF se ha distinguido por estar a la altura de las tendencias internacionales que exige de los tribunales el uso de sistemas de gestión inteligentes, capaces no solamente de almacenar datos para reportes estadísticos, sino de automatización y agilización de tareas, control de calidad, prevención de errores y análisis de datos que informen y faciliten la toma de decisiones en favor de la aplicación de normas.

Dicha actualización, a la postre propicia mayor acceso a la justicia y fortalece la calidad en su impartición; aspecto importante para el éxito del nuevo sistema de justicia laboral.

Con el fin de desarrollar las aplicaciones tecnológicas para acompañar esos procesos digitales, es necesaria la planeación y delimitación de acciones específicas a fin de dar coherencia y orden en su ejecución. Basta recordar que los contenidos informáticos y su aplicación, por lo menos, en el campo del derecho son cada vez más necesarios en los tiempos actuales.

Al día de hoy existe un aumento en el empleo de los procesos automatizados para la solución de casos, pues el diseño y ejecución de los lenguajes artificiales contribuye a una mejor toma de decisiones. Por ello, existe la necesidad de emplear nuevas capacidades para la confección y utilización de las herramientas de búsqueda y toma de decisiones. Sin duda ese debe convertirse en la aspiración de un cambio generacional y de perspectiva en la sintonía entre la informática y el derecho.[67]

El eje rector está compuesto por seis objetivos específicos, los cuales al ejecutarse en los plazos señalados por las áreas operativas responsables, dan cumplimiento al objetivo estratégico planteado en materia de tecnologías de la información y comunicaciones.

Por lo anterior, a continuación se describen los elementos que integran el eje rector 1.

[67] Son diversos los autores que dan referencia de ese panorama armónico que debe existir entre el derecho y la informática. En ese sentido, véase SUSSKIND, Richard, *"Tomorrow´s Lawyers. An Introduction to your future"*, 2 ed., Oxford University Press, Reino Unido, 2017. McGinnis, J. y Wasick, S., "Law´s Algorithm", en *Florida Law Review*, *Vol. 66* (3), febrero 2015, pp. 991-1050, Disponible en*: http://scholarship.law.ufl.edu/flr/vol66/iss3/2* (fecha de consulta 25 de marzo de 2019). KATZ, Daniel M., "Quantitative legal prediction—or—how i learned to stop worrying and start preparing for the data-driven future of the legal services industry", en *Emory Law Journal*, Vol. 62, 2013, pp. 909-966. GUIBOURG, Ricardo A., "El Fenómeno Normativo", *Filosofía y Derecho*, Núm. 14, Astrea, Buenos Aires, 2011, pp. 131-157. Newell, Allen, "The Knowledge Level", en *AI Magazine*, Vol. 2 (2), 1981, Stanford University Press, EUA, pp. 1-33.

| EJE RECTOR 1: TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES | | | |
|---|---|---|---|
| **OBJETIVO ESTRATÉGICO** | **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | **RESPONSABLES** | **PLAZOS DE EJECUCIÓN** |
| **Diseñar, desarrollar e instrumentar las aplicaciones tecnológicas para garantizar la veracidad, economía y sencillez del proceso del derecho del trabajo.** | Implementar un sistema electrónico que permita la conectividad y comunicación directa entre las autoridades en materia laboral.<br>Implementar una plataforma electrónica que contenga buzones para realizar notificaciones de actuaciones, acuerdos y resoluciones, así como para la consulta de expediente electrónico.<br>Registrar las audiencias por medios electrónicos que permitan garantizar la fidelidad e integridad de la información, conservación y reproducción de su contenido y acceso a los mismos.<br>Realizar las acciones necesarias para que las diligencias judiciales se desahoguen mediante videoconferencia, en los supuestos previstos en la LFT.<br>Diseñar y desarrollar el sistema de gestión que permita la remisión electrónica de comunicaciones oficiales y garantice una efectiva organización funcional.<br>Diseñar el boletín electrónico y su publicación en el portal de servicios en línea del PJF. | a) Áreas operativas involucradas:<br>➢ UIRMJL<br>➢ DGEJ<br>➢ DGTI<br>b) Órganos de decisión:<br>➢ Pleno<br>➢ Comisión de Administración. | • Diseño de aplicaciones tecnológicas o, en su caso, modificación de las ya existentes: 7 meses (agosto de 2019- febrero 2020)<br>• Desarrollo de aplicaciones tecnológicas 6 meses (marzo de 2020- agosto 2020)<br>• Instrumentación de aplicaciones tecnológicas 1 mes (septiembre 2020) |

La LFT exige que los tribunales laborales y los centros de conciliación implementen aplicaciones digitales para operar la conectividad por medios electrónicos entre éstos.

A través de los medios electrónicos se podrán llevar a cabo, la diligenciación de exhortos entre autoridades laborales; la remisión de constancias de no conciliación o convenios de conciliación de los centros de conciliación a los tribunales laborales; la solicitud de información al CFCyRL respecto al registro del contrato colectivo de trabajo, o administración del contrato-ley, tabuladores, y padrones de trabajadores afiliados a los sindicatos contendientes.

Por tanto, se requiere implementar la interconexión tecnológica entre las autoridades en materia laboral.

El CJF cuenta con aplicaciones tecnológicas desarrolladas para la interconexión con autoridades para la tramitación electrónica del juicio de amparo.[68] Dicha interconexión se llevó a cabo a través de la celebración de convenios y declaratorias de inicio de interconexión publicadas en el DOF.[69]

Por tanto, se considera pertinente utilizar las aplicaciones electrónicas desarrolladas y, en su caso, adecuarlas conforme a los requerimientos específicos para garantizar la comunicación electrónica entre las autoridades laborales.

Con base en lo anterior, a continuación se describe el objetivo específico 1 “interconexión”, así como las actividades que requiere para su cumplimiento.

| | ACTIVIDADES |
|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 1: INTERCONEXIÓN**<br><br>**Implementar un sistema electrónico que permita la conectividad y comunicación directa entre las autoridades en materia laboral.** | • Diseñar, desarrollar e instrumentar las adecuaciones necesarias a las aplicaciones tecnológicas que permitan la recepción y envío de documentos electrónicos y anexos, de manera segura a través de firmas electrónicas.<br><br>• Celebración de convenios y declaratorias de interconexión con instancias participantes en la implementación del sistema de justicia laboral. |

Los tribunales laborales y los centros de conciliación deben establecer un sistema de registro voluntario para que las empresas, patrones o personas físicas empleadoras, cuenten con un buzón electrónico al que las autoridades les comunicarán la existencia de algún procedimiento cuyo emplazamiento no pudo efectuarse.

[68] AGPCJF que regula los servicios de interconexión tecnológica entre los órganos jurisdiccionales con diversas instituciones públicas.

[69] Para la tramitación electrónica del juicio de amparo se celebraron convenios con las entidades federativas, sin embargo, solo opera la interconexión con: la Junta Local de Cdmx; Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; Poderes Judiciales del Estado de México, Baja California, Nuevo León; Consejo del PJ del Estado de Guanajuato; y los Tribunales de Justicia del Estado de Jalisco y Cdmx. Lo anterior, con base en las declaratorias de interconexión publicadas en el DOF.

Asimismo, las partes pueden solicitar la asignación de buzones electrónicos para que les sean notificados las resoluciones, acuerdos y demás actuaciones que obren en el expediente, previa obtención de la firma electrónica.

Conforme a los requerimientos exigidos por la LFT, se plantean las siguientes actividades que integran el objetivo específico 2 “buzón electrónico”:

| | ACTIVIDADES |
|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 2: BUZÓN ELECTRÓNICO**<br><br>**Implementar una plataforma electrónica que contenga buzones para realizar notificaciones de actuaciones, acuerdos y resoluciones, así como para la consulta de expediente electrónico.** | • Crear sistema de registro voluntario para asignación de buzón electrónico, previa obtención de FIREL.<br>• Diseñar y desarrollar buzones electrónicos y plataforma para que las partes realicen la consulta del expediente.<br>• Crear ingreso a buzones electrónicos por SISE y a través de portal de servicios en línea del PJF.<br>• Desarrollar procedimiento para la generación de constancias de consulta por las partes, constancias de notificaciones realizadas y generación de acuses de recibo electrónico, mediante FIREL.<br>• Desarrollo de avisos y notificaciones electrónicas sobre interrupción del sistema electrónico por casos fortuito, fuerza mayor o fallas técnicas, suspensión de plazos y reinicio de su cómputo.<br>• Construcción de bases de datos nacionales relacionadas con el sistema de justicia laboral (Realizar modificaciones al SISE).<br>• Regular medios de notificación y planeación digital en rutas de actuarios. |

De conformidad con la LFT, para producir fe, las audiencias se registrarán por medios electrónicos, o por cualquier otro idóneo a juicio del juez, que permita garantizar la fidelidad e integridad de la información, la conservación y reproducción de su contenido y el acceso a los mismos, a quienes de acuerdo con la ley tengan derecho a ello.

El secretario instructor debe certificar el medio en donde se encuentre registrada la audiencia respectiva, identificar dicho medio con el número de expediente y tomar las medidas necesarias para evitar que pueda alterarse. Para la reposición de autos se prevé que el tribunal proporcione las videograbaciones con las que cuente.

A través de la celebración de audiencias se materializarán los principios de inmediación y oralidad que rigen el procedimiento en materia de justicia laboral. Por tanto, el registro de las audiencias por medios electrónicos permitirá constatar el cumplimiento de los principios antes citados.

La videograbación de audiencias en la justicia federal cuenta con antecedentes en la gestión judicial de los Centros de Justicia Penal Federal y en los juzgados de Distrito en Materia Mercantil Especializados en Juicios de Cuantía Menor. Por lo anterior, para el registro y asignación de audiencias de los juzgados en materia de justicia laboral, se aplicarán en principio, los elementos tecnológicos que ya se han implementado y, en su caso, se instrumentarán las adecuaciones pertinentes que exija la justicia laboral.

Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la LFT, a continuación se describe el objetivo específico 3 “audiencias”, así como las actividades necesarias para garantizar su cumplimiento.

| | ACTIVIDADES |
|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 3: AUDIENCIAS**<br><br>**Registrar las audiencias por medios electrónicos que permitan garantizar la fidelidad e integridad de la información, conservación y reproducción de su contenido y acceso a los mismos.** | • Determinar los requerimientos tecnológicos necesarios para videograbar las audiencias.<br><br>• Diseñar los procedimientos para generar un archivo digital por cada audiencia videograbada. (Desindexación)<br><br>• Determinar los dispositivos de almacenamiento de datos y acceso a las videograbaciones, así como los requerimientos para su conservación.<br><br>• Programar la asignación de audiencias, de forma automática, por medios electrónicos.<br><br>• Implementar parámetros para que la agenda electrónica permita conocer la duración de las audiencias, así como la duración promedio por cada tipo.<br><br>• Instrumentar la videograbación de las audiencias y, en su caso, realizar las pruebas piloto necesarias. |

La LFT prevé que el desahogo de la prueba testimonial o pericial se realice mediante videoconferencia en caso de que el testigo o perito se encuentren fuera de la residencia del órgano jurisdiccional. La videoconferencia también se podrá utilizar para formular prevenciones

y aclaraciones que sean necesarias para emitir acuerdo de depuración en el procedimiento especial.

Lo anterior, permite cumplir el principio de inmediación y contribuye a garantizar la celeridad y economía del proceso, evitando el pago de viáticos de los peritos para la rendición del dictamen correspondiente, así como dilaciones en el procedimiento, en su caso, debido a la poca disponibilidad de peritos para presentarse en diferentes procedimientos.

El CJF cuenta con una red privada virtual (VPN) y con la infraestructura en materia de comunicaciones que interconecta todos los inmuebles donde existe un órgano jurisdiccional para el uso de la "videoconferencia". Este método de comunicación se encuentra regulado en el *AGPCJF 74/2008 que pone a disposición de los órganos jurisdiccionales el uso de la videoconferencia como un método alternativo para el desahogo de diligencias judiciales*.

Por lo anterior, se considera pertinente, que los juzgados de distrito en materia de justicia laboral cuenten con los requerimientos tecnológicos necesarios para que puedan utilizar la red privada virtual en el desahogo de diligencias judiciales, atendiendo a lo previsto en el acuerdo general antes citado.

| | ACTIVIDADES |
|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 4: VIDEOCONFERENCIA PARA DILIGENCIAS**<br><br>**Realizar las acciones necesarias para que las diligencias judiciales se desahoguen mediante videoconferencia, en los supuestos previstos en la LFT.** | • Determinar los requerimientos tecnológicos e infraestructura necesaria para que los juzgados de distrito en materia de justicia laboral utilicen la videoconferencia para el desahogo de diligencias.<br><br>• Instrumentar y operar el sistema de videoconferencia, en su caso, realizando pruebas piloto.<br><br>• Realizar, en su caso, adecuaciones al *AGPCJF 74/2008, que pone a disposición de los órganos jurisdiccionales el uso de la videoconferencia como un método alternativo para el desahogo de diligencias judiciales*, y demás normatividad aplicable. |

Una de las principales causas sociales que detonó la reforma en materia laboral, fue la demora excesiva de los procedimientos, lo cual ha generado desconfianza en la administración de justicia. Por ello, la finalidad principal de la implementación del nuevo sistema de justicia laboral consiste en mejorar la confianza de la sociedad a través de la efectiva impartición de justicia.

Para cumplir con la finalidad antes citada, se requiere monitorear periódicamente el desempeño de los juzgados de distrito en materia de justicia laboral a través del control estadístico de las cargas de trabajo. Lo anterior, permitirá adaptar la estructura organizacional; detectar las causas que generen, en su caso, la mora judicial; así como el rediseño de procesos.

Asimismo, la publicidad del control estadístico, al garantizar el acceso a la información, contribuirá a mejorar la confianza de la sociedad.

Por otro lado, para facilitar la toma de decisiones de los juzgadores, se considera necesario implementar una calculadora electrónica que facilite la cuantificación de las prestaciones económicas, así como un cuaderno de trabajo a través del cual, los juzgadores compartan información dogmática y práctica respecto a la resolución de casos.

Aplicaciones tecnológicas similares se han implementado en otros países. En Holanda a través del sistema *justword* se calcula automáticamente el monto de compensaciones en disputas relativas a contratos de trabajo.[70] En Finlandia, Holanda y Singapur se utilizan escritorios de trabajo electrónico, los cuales permiten que los juzgadores accedan a causas e intercambien información, y se implementen modelos estandarizados de resoluciones.[71]

Para la presentación del pliego de peticiones, la LFT señala que en caso de que la empresa o establecimiento estén ubicados en lugar distinto al en que resida el tribunal, el escrito se podrá presentar al órgano jurisdiccional más próximo, el cual deberá efectuar el emplazamiento en las 24 horas siguientes y remitirlo al tribunal competente en el mismo término una vez desahogado. Asimismo, se prevé el desahogo del emplazamiento mediante exhorto.

Por lo anterior, para garantizar la celeridad y economía en los procedimientos laborales, resulta indispensable garantizar que las comunicaciones entre órganos jurisdiccionales, se realicen de manera electrónica, las cuales se podrán efectuar a través del SISE, como actualmente se remiten entre órganos jurisdiccionales.

| | ACTIVIDADES |
|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 5: SISTEMA DE GESTIÓN** | • Creación de métricas de prospectivas a partir de análisis automatizado. Control estadístico de cargas de trabajo mediante la determinación de variables que permitan evaluar la razonabilidad del plazo de los |

[70] LILLO LOBOS, Ricardo, *El uso de nuevas tecnologías en el sistema judicial: experiencias y precauciones*, p. 134. Disponible en: http://www.iijusticia.org/docs/LOBOS.pdf.
[71] *Ídem,* p. 127 y 128.

| | |
|---|---|
| **Diseñar y desarrollar el sistema de gestión que permita la remisión electrónica de comunicaciones oficiales y garantice una efectiva organización funcional.** | procedimientos laborales y, en su caso, determinar la mora judicial.<br>• Diseñar e implementar calculadora de prestaciones económicas.<br>• Diseñar e implementar un cuaderno digital de trabajo.<br>• Instrumentar las acciones necesarias para el envío y recepción de comunicaciones oficiales. |

La LFT señala que las notificaciones por boletín o lista se publicarán en el portal de internet del PJF, el cual debe contener la opción de consulta por órgano jurisdiccional y número de juicio o expediente. Asimismo, establece que los edictos se publicarán en el portal de internet del tribunal, el cual también deberá acordar la publicación de un boletín impreso y electrónico que contenga la lista de notificaciones que no sean personales.

Para dar cumplimiento a lo previsto en la legislación, se considera pertinente establecer dichos requerimientos en el portal de servicios en línea del PJF.

| | ACTIVIDADES |
|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 6: BOLETÍN ELECTRÓNICO**<br><br>**Diseñar el boletín electrónico y su publicación en el portal de servicios en línea del PJF.** | • Diseñar e instrumentar las acciones necesarias para que las notificaciones por boletín o lista se publiquen en el portal de servicios en línea del PJF.<br>• Establecer en el portal de servicios en línea del PJF, la opción de consulta de las notificaciones por órgano jurisdiccional y número de juicio o expediente.<br>• Diseñar y desarrollar la publicación de boletín electrónico que contenga la lista de notificaciones que no sean personales. |

## EJE RECTOR 2: CREACIÓN DE JUZGADOS DE DISTRITO ESPECIALIZADOS EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL

La sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por centros de conciliación, y tribunales laborales en el sistema de justicia laboral, requiere el diseño de elementos organizacionales para crear órganos jurisdiccionales que cumplan con las exigencias previstas en la LFT.

Conforme a la nueva competencia jurisdiccional en materia laboral atribuida por las reformas constitucional y legal, el CJF a través de las acciones de organización y administración judicial debe garantizar el acceso a la tutela judicial efectiva, entendido como el derecho público subjetivo que toda persona tiene, dentro de los plazos y términos que fijen las leyes, para acceder de manera expedita a tribunales independientes e imparciales, a plantear una pretensión o a defenderse de ella, con el fin de que, a través de un proceso en el que se respeten ciertas formalidades, se decida sobre la pretensión o la defensa y, en su caso, se ejecute tal decisión.[72]

El diseño organizacional debe atender a la demanda ciudadana de acceso a la impartición de justicia y garantizar el cumplimiento de los principios de oralidad, inmediación, concentración, continuidad y economía que rigen el proceso del derecho del trabajo.

Asimismo, este diseño debe cumplir con el inicio simultáneo de las sedes administrativa y judicial exigido por el régimen transitorio de la reforma legal, por lo que resulta indispensable la coordinación interinstitucional con la STyPS.

Por lo anterior, en este eje rector se plantea la ejecución de actividades que permitan diseñar, desarrollar e instrumentar las herramientas organizacionales y funcionales necesarias para crear órganos jurisdiccionales acordes con los requerimientos exigidos por las reformas constitucional y legal, en materia de justicia laboral que garanticen el acceso a la tutela judicial efectiva.

| **EJE RECTOR 2: CREACIÓN DE JUZGADOS DE DISTRITO ESPECIALIZADOS EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL** | | | |
|---|---|---|---|
| **OBJETIVO ESTRATÉGICO** | **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | **RESPONSABLES** | **PLAZOS DE EJECUCIÓN** |
| **Planear e instrumentar la** | Establecer juzgados de distrito especializados para cumplir con los principios de inmediación, oralidad y celeridad. | a) Áreas operativas involucradas:<br>➢ UIRMJL,<br>➢ DGAJ,<br>➢ DGRH,<br>➢ DGIPDI. | • Diseño de estructura organizacional y funcional: 10 meses<br>• Normativa para la especialización de los nuevos juzgados de |

[72] *DERECHO DE ACCESO EFECTIVO A LA JUSTICIA. ETAPAS Y DERECHOS QUE LE CORRESPONDEN.* Décima Época, Registro: 2015591, Primera Sala, Libro 48, Noviembre de 2017, Tomo I, p. 151, 1a./J. 103/2017 (10a.)

| | | | |
|---|---|---|---|
| **estructura orgánica, organizacional y funcional necesaria para garantizar el acceso a la jurisdicción laboral.** | Diseñar, determinar y establecer la estructura organizacional y funcional que permita la operación eficiente y efectiva de los nuevos juzgados de distrito. | ➢ DGEJ (plantillas de oficinas de correspondencia común)<br><br>b) Órganos de decisión:<br><br>➢ Pleno<br>➢ Comisión de Creación de Nuevos Órganos<br>➢ Comisión de Administración | distrito: 13 meses (se incluyen las etapas –opinión DGAJ, entre otras- hasta el sometimiento a la consideración y aprobación del Pleno) |

Para garantizar el derecho de acceso a la jurisdicción, elemento que integra el acceso a la tutela jurisdiccional, como diseño organizacional se propone la jurisdicción especializada en: a) juzgados de distrito especializados en conflictos de trabajo (ordinarios y de seguridad social); b) juzgados de distrito especializados en conflictos colectivos de trabajo; y c) juzgados de distrito especializados en ejecución.

El anterior diseño, parte del análisis de los sistemas jurisdiccionales en materia laboral o social de otros países, y de la demanda social de acceso efectivo a la impartición de justicia en materia laboral.

En la Unión Europea la jurisdicción laboral especializada es la regla general. Sistemas judiciales como Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Inglaterra, Finlandia y Noruega han adoptado este modelo en sus sistemas jurisdiccionales.[73]

En América Latina, se ha advertido como uno de los principales problemas y deficiencias en los sistemas de impartición justicia laboral la falta de órganos jurisdiccionales especializados en el Salvador, Guatemala, República Dominicana, entre otros.[74]

Cabe señalar que la creación de juzgados especializados requiere previamente, la especialización de juzgadores, como se propone más adelante en el eje rector de formación y selección de operadores.

[73] CIUDAD, Reynaud, Adolfo, *op. cit.,* nota 18, p. 89.
[74] *Ibídem,* pp. 194, 231 y 418.

Otro de los elementos que integra el acceso a la tutela jurisdiccional es el derecho a la ejecución de sentencias cuya instrumentación resulta relevante para que la justicia se convierta en una realidad, evitando que las resoluciones se tornen ilusorias o ineficaces en detrimento de unas de las partes.[75]

En los sistemas europeo e interamericano, el derecho a la ejecución de sentencias es considerado como un componente relevante de la garantía del debido proceso. Para determinar la razonabilidad del plazo de un proceso, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha señalado que la ejecución de una resolución o sentencia dictada por un tribunal debe considerarse como parte integrante del proceso, en virtud del artículo 6 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.[76]

En el sistema interamericano se ha señalado que la etapa de ejecución de las sentencias debe ser considerada parte integrante del proceso y, por tanto, debe analizarse al examinar la razonabilidad de un proceso judicial. En una amplia gama de procesos sociales, en particular en materia de seguridad social, los trámites de ejecución de sentencias son demorados y obstaculizados por normas de emergencia y defensas dilatorias a favor de los Estados.[77]

Por tanto, para garantizar el derecho al plazo razonable en los procedimientos laborales y evitar demoras judiciales, se propone especializar jueces de ejecución en materia de procedimientos laborales y seguridad social.

En este diseño organizacional, se plantea la necesidad de realizar las acciones necesarias para que la localización de los juzgados de distrito no imposibilite el acceso a la impartición de justicia, toda vez que dicha cuestión ha sido considerada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos como un factor que puede redundar en la imposibilidad de acceder a la justicia.[78]

Adicionalmente, para determinar la razonabilidad de los plazos de resolución de los procedimientos laborales, se considera indispensable analizar no sólo en las etapas de

[75] *Vid.,* CIDH, *El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. Estudio de los Estándares fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos,* OEA/Ser.L/V/II.129, Doc. 4, 7 septiembre 2007, p. 8. Disponible en: http://www.cidh.org/pdf%20files/ACCESO%20A%20LA%20JUSTICIA%20DESC.pdf
[76] Consejo de Europa y Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Guía del artículo 6 del Convenio Europeo de Derechos Humanos*, Diciembre de 2013, Sergio Herrera Ortega (Trad.), p. 35. Disponible en: www.echr.coe.int.
[77] CIDH, *op. cit.,* nota 78, pp. 5 y 7.
[78] *Ibídem,* pp. 13, 20 y 21.

implementación de este programa sino a largo plazo, las cargas de trabajo de los juzgados de distrito especializados en materia de justicia laboral a fin de evitar demoras judiciales.

| | ACTIVIDADES |
|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 1: CREACIÓN DE JUZGADOS DE DISTRITO ESPECIALIZADOS**<br><br>**Establecer juzgados de distrito especializados para cumplir con los principios de inmediación, oralidad y celeridad.** | • Especializar jueces en procedimientos laborales, conflictos de trabajo (ordinarios y de seguridad social), conflictos colectivos de trabajo y, de ejecución mediante la expedición de acuerdos generales que regulen las competencias específicas por cada especialización.<br><br>• Realizar las acciones necesarias para que la localización de los juzgados de distrito no imposibilite el acceso a la impartición de justicia.<br><br>• Determinar el número de juzgados de distrito por circuito judicial, atendiendo a las proyecciones estadísticas desarrolladas en cada etapa de la implementación.<br><br>• Concertar acciones interinstitucionales par el inicio simultáneo de los juzgados de distrito especializados con el CFCyRL.<br><br>• Analizar los datos estadísticos de las cargas de trabajo por especialización de los juzgados de distrito una vez que inicien operaciones para la determinación de acciones en las etapas de implementación subsecuentes. |

La estructura organizacional de los nuevos juzgados de distrito, se diseñó a través de tres modelos de plantillas, integradas por servidores públicos de carrera judicial y administrativos, indispensables para garantizar el funcionamiento de dichos órganos jurisdiccionales, con base en las cargas de trabajo proyectadas en el diagnóstico cuantitativo.

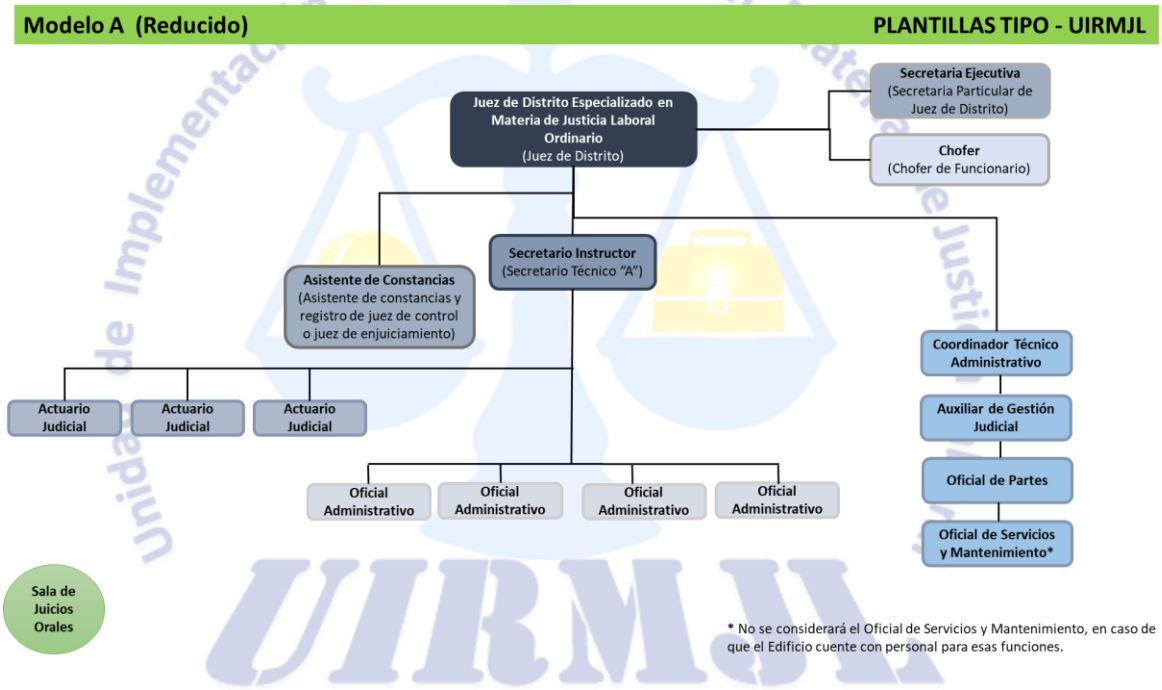
Para garantizar la eficiencia de las estructuras orgánicas de los juzgados de distrito es necesario determinar las funciones y responsabilidades de los servidores públicos que estarán adscritos a éstos. Por lo anterior, se propone la expedición de manuales específicos de organización y procedimientos.

| | ACTIVIDADES |
|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 2: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y FUNCIONAL**<br><br>**Diseñar, determinar y establecer la estructura organizacional y funcional que permita la** | • Diseñar, determinar y establecer la estructura organizacional y funcional que permita la operación eficiente y efectiva de los nuevos juzgados de distrito.<br><br>• Establecer en Manual específico, las funciones y responsabilidades por puesto.<br><br>• Establecer los procesos de trabajo de los juzgados de |

| | |
|---|---|
| **operación eficiente y efectiva de los nuevos juzgados de distrito.** | distrito, mediante Manual específico de procesos, atendiendo a su especialización. |

Por otro lado, se proponen tres modelos de plantillas, con base en el número de asuntos proyectados conforme al diagnóstico cuantitativo.

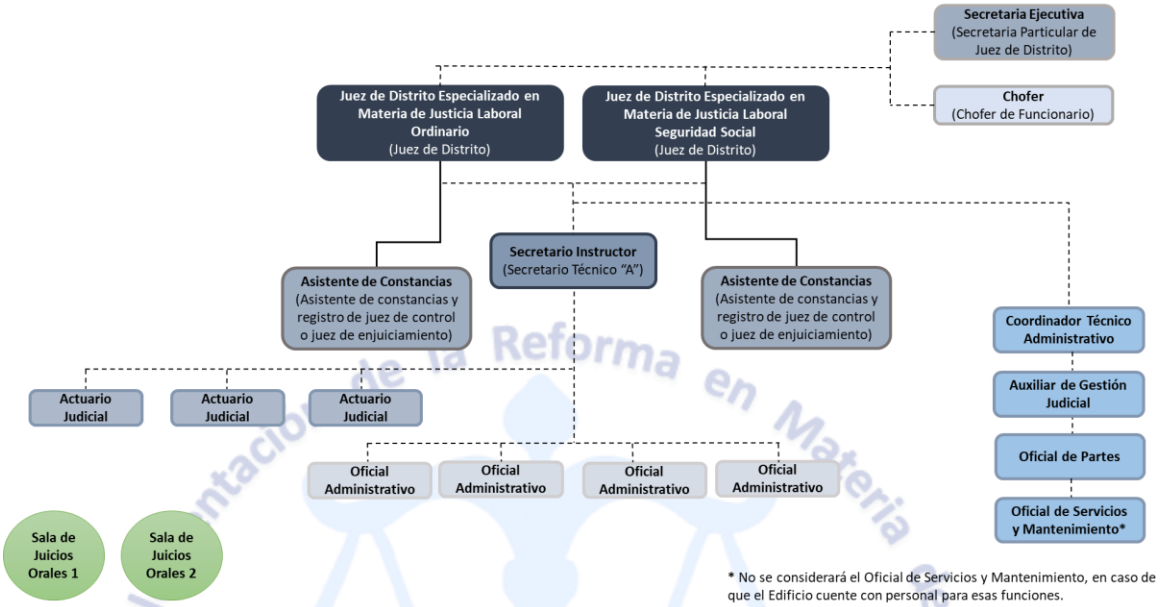
El modelo A se integra por quince servidores públicos, incluyendo al titular del órgano jurisdiccional, el cual podrá estar especializado en: a) conflictos de trabajo (ordinarios y de seguridad social); b) conflictos colectivos de trabajo; o c) de ejecución, el cual se contempla para la primera etapa de implementación pero para el ejercicio presupuestal 2021.




En los modelos B y C, se propone un cambio en la organización judicial tradicional, en la que pueda existir un juez subespecializado en conflictos ordinarios y otro para seguridad social, con un secretario de actas por juez y de manera compartida un secretario instructor. Esta organización se sustituye por equipos integrales; se propone una sola plaza de secretaria ejecutiva y de chofer para que apoyen a todos los juzgadores, y a través de cuatro plazas se ejerzan las funciones necesarias de carácter administrativo.

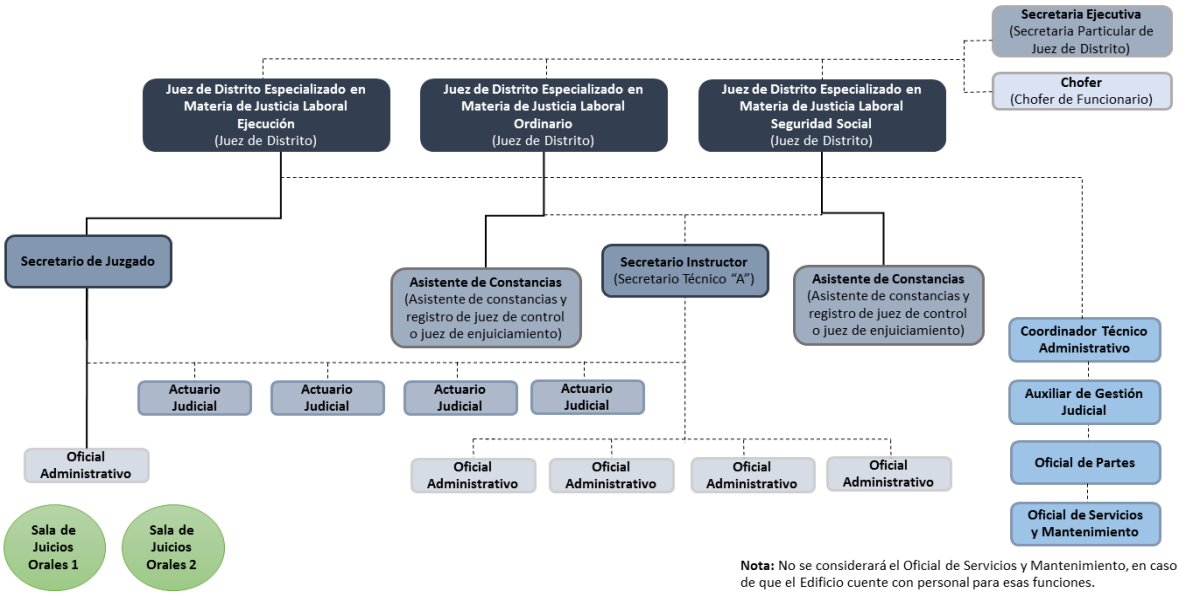
En el modelo B, se propone que el juzgado de distrito especializado se integre por dieciocho servidores públicos, como se advierte en el organigrama siguiente:

## Modelo B (Intermedio) — PLANTILLAS TIPO - UIRMJL




* No se considerará el Oficial de Servicios y Mantenimiento, en caso de que el Edificio cuente con personal para esas funciones.

## Modelo C (Ampliado) — PLANTILLAS TIPO - UIRMJL




**Nota:** No se considerará el Oficial de Servicios y Mantenimiento, en caso de que el Edificio cuente con personal para esas funciones.

## EJE RECTOR 3: INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO

El derecho de acceso a la impartición de justicia, conforme a lo previsto en el artículo 17, párrafo segundo de la CPEUM, se integra por los principios de justicia pronta, completa, imparcial y gratuita.

Dicho derecho comprende tres etapas a las que les corresponden tres derechos: derecho de acceso a la jurisdicción; derecho al debido proceso; y el derecho a la ejecución de sentencias.[79]

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de acceso a la impartición de justicia y, con ello, el cumplimiento de los principios y derechos que lo integran se requiere una organización judicial efectiva.

Para construir y, posteriormente, consolidar una organización judicial que garantice la impartición de justicia laboral, se requiere contar con la infraestructura y equipamiento idóneo para garantizar el acceso a la jurisdicción a través del inicio de operaciones de los juzgados de distrito.

Para el cumplimiento de la justicia pronta y el derecho al debido proceso, se requiere, a su vez, materializar los principios de inmediación y oralidad que rigen los procedimientos laborales, la defensa adecuada de los trabajadores y/o sus beneficiarios, así como la ejecución de las resoluciones.

Los principios de inmediación y oralidad exigen un diseño estructural específico para la operación del nuevo sistema de justicia laboral. La necesidad de que las audiencias se desarrollen en presencia del juez y de las partes, así como el registro electrónico de éstas implican el diseño de infraestructura y requerimientos tecnológicos específicos.

La infraestructura y equipamiento de los tribunales laborales, por tanto, requieren una instrumentación sistematizada para posibilitar una ejecución eficiente que comprenda la estandarización de espacios, mobiliario, equipo de administración, informático y de comunicación requerido. Por ello, se considera necesario partir de la disponibilidad inmobiliaria por circuito judicial y considerar la construcción de salas y el equipamiento como acciones prioritarias para

[79] SCJN, Primera Sala, *op. cit.,* nota 76.

determinar los bienes, servicios y obra pública requeridos. A continuación, se describe el eje rector y su proyección de trabajo:

| EJE RECTOR 3: INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO | | | |
|---|---|---|---|
| **OBJETIVO ESTRATÉGICO** | **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | **RESPONSABLES** | **PLAZOS DE EJECUCIÓN** |
| **Diseñar e instrumentar las acciones necesarias para que los juzgados de distrito cuenten con la infraestructura y equipamiento requerido, garantizando el cumplimiento de los principios de oralidad, inmediación y celeridad del proceso del trabajo.** | Diseñar, determinar e instrumentar acciones para el inicio de funciones de los juzgados de distrito en las diez entidades federativas que constituyen la primera etapa de implementación de la reforma laboral.<br>Diseñar, determinar e instrumentar acciones para el inicio de funciones de los juzgados de distrito en las once entidades federativas que constituyen la segunda etapa de implementación de la reforma laboral.<br>Diseñar, determinar e instrumentar acciones para el inicio de funciones de los juzgados de distrito en las once entidades federativas que constituyen la tercera etapa de implementación de la reforma laboral. | a) Áreas operativas involucradas:<br>➢ SEA y sus unidades administrativas adscritas<br>➢ Administraciones Regionales y Delegaciones Administrativas<br>➢ DGAJ<br>➢ CSPJF<br>➢ UIRMJL<br>➢ IFDP (Para necesidades del órgano auxiliar)<br><br>b) Órganos de decisión:<br>➢ Pleno<br>➢ Comisión de Administración, Comité de Administración Inmobiliaria, titular de la SEA.<br>➢ Junta Directiva del IFDP. | • Objetivo específico 1: Primera etapa: 12 meses (agosto 2019 - agosto 2020)<br>• Objetivos específicos 2 y 3: anual, se podrá ampliar o reducir el plazo conforme a los avances y resultados de las etapas implementadas, y las determinaciones que se adopten para el inicio simultáneo de los juzgados de distrito especializados con la autoridad conciliadora federal.<br>• Las áreas administrativas participarán, conforme a su ámbito de competencia, atendiendo a lo previsto en los AGPCJF que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa del propio Consejo, y AGPCJF que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo. |

El procedimiento laboral se rige por los principios de oralidad e inmediación. Estos exigen que el juzgador, sin intermediarios, tenga contacto directo con las partes, los defensores, así como con la razón y objeto de las pruebas. Tal organización permite a las partes y, en su caso, a

sus representantes la posibilidad de expresar de una manera más amplia ante el juez, los criterios y argumentos que consideran necesarios respecto a los puntos controvertidos.

Para realizar la exposición de los puntos controvertidos ante el juzgador, así como el desahogo de pruebas, se requieren salas para el desahogo de las audiencias. La LFT establece que en caso de que haya varios declarantes se deberá practicar la diligencia evitando que los que declaren primero se comuniquen con los que lo hagan después; por lo que éstos últimos permanecerán en una sala distinta a aquélla en donde se desarrolle la audiencia, y serán llamados a declarar en el orden establecido.

Por lo anterior, es necesario que los proyectos arquitectónicos para la creación de los juzgados de distrito contemplen la creación de salas de audiencias para con ello, garantizar los principios de oralidad e inmediación que rigen los procedimientos laborales. Asimismo, los proyectos arquitectónicos se deberán desarrollar, de acuerdo con los modelos de plantillas propuestos en el eje rector anterior y con base en la normativa aplicable para determinar los metrajes de los espacios físicos que requieren los servidores públicos.

Respecto a la recepción de promociones, la LFT establece que los tribunales tendrán una unidad receptora de escritos para días hábiles y una unidad receptora para procedimiento especial de huelga para todos los días del año. Con la finalidad de cumplir con los requerimientos exigidos por la LFT, resulta indispensable crear oficialías de partes u oficinas de correspondencia común para los juzgados de distrito especializados en materia de justicia laboral, atendiendo también a lo previsto en la LOPJF.[80]

Una parte importante lo constituye la defensa adecuada. De conformidad con la reforma a la legislación secundaria en materia de justicia laboral, el juzgador podrá asignar representación jurídica a los trabajadores o sus beneficiarios, en los casos en que advierta incapacidad técnica manifiesta y sistemática del apoderado legal. Asimismo, la parte trabajadora puede solicitar a la defensoría pública que le asigne un asesor jurídico para que el auxilie en el desahogo de la prueba pericial.

[80] "Cuando se establezcan en un mismo lugar varios juzgados de distrito que no tengan competencia especial o que deban conocer de la misma materia, tendrán una o varias oficinas de correspondencia común, las cuales recibirán las promociones, las registrarán por orden numérico riguroso y las turnarán inmediatamente al órgano que corresponda de acuerdo con las disposiciones que dicte el Consejo de la Judicatura Federal." Artículo 49 LOPJF.

Conforme a lo antes señalado, para garantizar la defensa adecuada de los trabajadores y sus beneficiarios, se estima pertinente que los proyectos arquitectónicos cuenten con un espacio físico asignado a los asesores jurídicos y al personal que los auxilia.

Asimismo, se considera indispensable la asignación de espacios para el archivo de expedientes físicos, toda vez que la LFT señala que se debe garantizar la fidelidad, integridad, reproducción, conservación y resguardo en la integración de expedientes.

Respecto a los requerimientos tecnológicos, destacan las herramientas tecnológicas necesarias para garantizar la videograbación de audiencias y el uso de la videoconferencia como método alternativo para el desahogo de diligencias, las cuales ya han sido desarrolladas en el eje rector 1 “tecnologías de la información y comunicaciones”.

Adicionalmente, para la organización eficiente de los juzgados de distrito de nueva creación, será imprescindible la adquisición de recursos materiales, así como la prestación de servicios específicos para el inicio de operaciones de dichos juzgados.

Debido a la importancia de los proyectos arquitectónicos y de los procedimientos de contratación de recursos materiales y servicios generales para garantizar la funcionalidad de la nueva organización judicial, este eje rector se integra por tres objetivos específicos, los cuales coinciden con las tres etapas de implementación, en las que se prevé el desarrollo de actividades en materia de infraestructura y equipamiento.

Cabe recordar, que la implementación del nuevo sistema de justicia laboral no es un proceso a corto plazo. Por ello, los resultados y experiencias adquiridas en la implementación de las tres etapas serán considerados para llevar a cabo una construcción efectiva del nuevo sistema de justicia laboral.

Con base en lo anterior, se proponen las actividades por cada una de las tres etapas –objetivos específicos– en materia de infraestructura y equipamiento.

En cuanto a la primera etapa de inicio del sistema, se realizará lo siguiente:

| | ACTIVIDADES | |
|---|---|---|
| | **INFRAESTRUCTURA** | **EQUIPAMIENTO** |
| | • Elaboración de los proyectos arquitectónicos para las instalaciones públicas, conforme a la normativa | • Determinar el equipo de administración, |

| | | |
|---|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 1: REQUERIMIENTOS DE PRIMERA ETAPA**<br><br>**Diseñar, determinar e instrumentar acciones para el inicio de funciones de los juzgados de distrito en las diez entidades federativas que constituyen la primera etapa de implementación de la reforma laboral.** | aplicable en materia de seguridad, protección civil, y accesibilidad para personas con discapacidad.<br><br>Los proyectos arquitectónicos deben contemplar: Oficinas de Correspondencia Común u Oficialías de Partes, espacio físico necesario para los servidores públicos adscritos a los juzgados, conforme a los modelos de plantillas propuestos y para los asesores jurídicos del IFDP y su personal auxiliar, así como para la conservación y resguardo de los expedientes físicos del juzgado de distrito correspondiente.<br><br>• Inmuebles disponibles:<br>➢ Diseño y análisis de las adaptaciones, remodelaciones, adecuaciones o ampliaciones que requieran los inmuebles para la instalación de infraestructura y equipamiento, señalando:<br>○ Estimación del monto de la inversión.<br>○ Tiempo para la ejecución de los trabajos.<br>➢ Trabajos de conservación, mantenimiento preventivo y correctivo, de los inmuebles.<br><br>• Entidades federativas en las que no exista espacio disponible:<br>➢ Analizar y determinar, en su caso, la conclusión de órganos jurisdiccionales, para el inicio de los juzgados laborales.<br>➢ Verificación de disponibilidad inmobiliaria en el Sistema de Información Inmobiliaria Federal y Paraestatal.<br>➢ Determinación respecto a la necesidad de arrendar inmuebles en los estados mencionados. Ejecución de procedimientos de contratación. | informático y de comunicación requerido, tanto para la videograbación de audiencias como para el uso de la videoconferencia ara el desahogo de diligencias judiciales.<br><br>• Determinar requerimientos para la conservación, mantenimiento preventivo y correctivo de los bienes muebles.<br><br>• Procedimientos de contratación para recursos materiales y servicios generales necesarios para el inicio de funciones. |

Coordinación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral

Con base en los resultados de la implementación de la primera etapa, se consideran las actividades siguientes, en la implementación de la segunda etapa:

| OBJETIVO ESPECÍFICO 2: REQUERIMIENTOS DE SEGUNDA ETAPA<br><br>Diseñar, determinar e instrumentar acciones para el inicio de funciones de los juzgados de distrito en las once entidades federativas que constituyen la segunda etapa de implementación de la reforma laboral. | ACTIVIDADES | |
|---|---|---|
| | INFRAESTRUCTURA | EQUIPAMIENTO |
| | • Disponibilidad inmobiliaria: Verificación de disponibilidad inmobiliaria en el Sistema de Información Inmobiliaria Federal y Paraestatal.<br><br>• Analizar y determinar la conclusión órganos jurisdiccionales, para el inicio de los juzgados laborales.<br><br>• En caso de que no exista disponibilidad inmobiliaria, determinar sobre la celebración de arrendamiento de inmuebles. Ejecución de procedimientos de contratación. | • Realizar la proyección presupuestal del equipo de administración, informático y de comunicación requerido para el inicio de funciones de los juzgados de distrito.<br><br>• Ejecutar los procedimientos de contratación. |

Finalmente, en la proyección de la última etapa, con base en los avances y resultados de las dos etapas previas, deberá contemplarse lo siguiente:

| OBJETIVO ESPECÍFICO 3: REQUERIMIENTOS DE TERCERA ETAPA<br><br>Diseñar, determinar e instrumentar acciones para el inicio de funciones de los juzgados de distrito en las once entidades federativas que constituyen la tercera etapa de implementación de la reforma laboral. | ACTIVIDADES | |
|---|---|---|
| | INFRAESTRUCTURA | EQUIPAMIENTO |
| | Se desarrollarán las actividades señaladas en el objetivo específico 2 y, adicionalmente, aquellas que resulten necesarias, derivado de los avances y resultados de las dos primeras etapas de implementación del sistema de justicia laboral. | |

## EJE RECTOR 4: DEFENSA ADECUADA

El acceso a la impartición de justicia no se agota con el reconocimiento del derecho de acceso a la jurisdicción, entendido como el derecho a acudir a los tribunales para lograr un pronunciamiento con arreglo a la ley. Adicionalmente, se requiere garantizar los derechos al debido proceso y a la ejecución de sentencias.

El artículo 14, párrafo segundo de la CPEUM establece que nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los

tribunales previamente establecidos en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

Dentro de las garantías del debido proceso, la SCJN ha señalado que existe un núcleo duro constituido por las formalidades esenciales del procedimiento: notificación del inicio del procedimiento; oportunidad de ofrecer y desahogar pruebas en que se finque la defensa; oportunidad de alegar; y una resolución que dirima las cuestiones debatidas y cuya impugnación ha sido considerada por esta,[81] las cuales garantizan el derecho de audiencia de las partes.

También considera que existe otro núcleo de garantías mínimo que se integra por dos especies: la primera que corresponde a todas las personas independientemente de su condición, dentro de las que están el derecho a contar con un abogado; y la segunda que es la combinación de las garantías con el derecho de igualdad ante la ley, y que protege a aquellas personas que pueden encontrarse en una situación de desventaja frente al ordenamiento jurídico.

En el sistema interamericano, a través del diálogo jurisprudencial con el sistema europeo,[82] se ha identificado un principio de igualdad de armas o igualdad procesal como parte integrante del debido proceso, según se afirma, implica que se den a ambas partes una razonable igualdad de posibilidades de exponer y probar sus pretensiones, para garantizar un justo equilibrio entre éstas y, por tanto, un proceso equitativo.

La CIDH ha considerado que este principio es relevante porque el tipo de relaciones reguladas por los derechos sociales suelen presentar y presuponer condiciones de desigualdad entre las partes de un conflicto –trabajadores y empleadores- lo que se traduce en desventajas en el marco de los procedimientos judiciales.[83]

El artículo 8.2 incisos d) y e) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos enuncia tres derechos del inculpado: el derecho a defenderse por sí mismo; a ser asistido por un defensor de su elección; y a ser asistido gratuitamente por un abogado de oficio.[84]

---

[81] *DERECHO AL DEBIDO PROCESO. SU CONTENIDO*, Décima Época, Registro: 2005716, Libro 3, Febrero de 2014, Tomo I, p. 396, 1a./J. 11/2014 (10a.).
[82] El artículo 6.1 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales establece que "toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativamente". De allí que el Tribunal Europeo señale la necesidad de garantizar la igualdad de armas de las partes para garantizar un juicio equitativo y el justo equilibrio entre las partes.
[83] CIDH, *op. cit.,* nota 78, p. 4
[84] En el sistema universal de derechos humanos, la defensa adecuada se encuentra regulada en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Artículo 14.

Si bien, este derecho de defensa adecuada es una garantía prevista para los inculpados, el Comité Jurídico Interamericano ha considerado que ello no implica que la defensa pública se limite al fuero penal, sino que, en el marco de la legislación de cada Estado, se debería incluir asistencia jurídica en todos los fueros.[85]

La CIDH ha señalado que la disponibilidad de defensa pública gratuita para las personas sin recursos, es un asunto de inestimable valor instrumental para la exigibilidad de los derechos sociales, porque es común que la desigual situación económica o social de los litigantes se refleje en una desigual posibilidad de defensa en juicio. Por tanto, considera que los Estados deben advertir y reparar toda desventaja real que las partes puedan enfrentar en un litigio, resguardando así, el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación.[86]

El artículo 45, inciso i) de la Carta de la OEA, como se mencionó en el apartado de etapas para la instrumentación de la justicia laboral, establece que los Estados Parte deben dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de disposiciones adecuadas para que todas las personas tengan la debida asistencia legal para hacer valer sus derechos.

En este sentido, la LFT faculta al juzgador para que, en los casos en que advierta incapacidad técnica manifiesta y sistemática del apoderado legal de los trabajadores o sus beneficiarios, les asigne un abogado de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o de la Defensoría Pública para que los represente.

Asimismo, la parte trabajadora puede solicitar a la defensoría pública o a la Procuraduría del Trabajo, que le asigne un asesor jurídico para que la auxilie en el desahogo de la prueba pericial.

Con base en lo anterior, se reformó la LFDP para que dicho órgano auxiliar del CJF, garantice el derecho a la defensa en materia laboral y preste el servicio de asesoría jurídica a las personas que dispongan los tribunales federales en materia laboral, de conformidad con la normativa aplicable.

De acuerdo con lo antes señalado, se plantea el siguiente eje rector, el cual se integra por tres objetivos específicos, cuya instrumentación permitirá el cumplimiento del objetivo

[85] Principio 8. *Principios y Directrices sobre la Defensa Pública en las Américas*. Informe del Comité Jurídico Interamericano. CJI/doc.509/16 rev.2. Disponible en: *http://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-doc_509-16_rev2.pdf*
[86] CIDH, *op. cit.,* nota 78, pp. 2 y 4.

estratégico que consiste en garantizar la efectiva defensa de los trabajadores y/o sus beneficiarios en los procedimientos laborales, para cumplir con el principio de igualdad procesal.

Así, el sistema de justicia laboral se configurará como un instrumento para la defensa efectiva de los derechos de las personas y contribuirá a la reducción de las desigualdades sociales, favoreciendo la cohesión social.[87]

| EJE RECTOR 4: DEFENSA ADECUADA | | | |
|---|---|---|---|
| **OBJETIVO ESTRATÉGICO** | **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | **RESPONSABLES** | **PLAZOS DE EJECUCIÓN** |
| **Garantizar la efectiva defensa de los trabajadores y/o sus beneficiarios en los procedimientos laborales, para cumplir con el principio de igualdad procesal.** | Instrumentar las acciones necesarias en materia de recursos humanos, infraestructura y equipamiento para garantizar la representación efectiva en los procesos del derecho del trabajo. | a) Áreas operativas involucradas:<br>➢ IFDP<br>➢ IJF<br>➢ UIRMJL<br>➢ SEA y sus unidades administrativas adscritas<br><br>b) Órganos de decisión:<br>➢ Pleno<br>➢ Comisión de Administración.<br>➢ Junta Directiva del IFDP. | • Capacitación y selección: 12 meses.<br><br>• Adecuaciones normativas: 12 meses.<br><br>• Fortalecimiento del IFDP. Recursos humanos, infraestructura y equipamiento. 13 meses. |
| | Adecuar la normativa del IFDP con la legislación laboral para garantizar la defensa adecuada. | | |
| | Formar a los servidores públicos del IFDP y a quienes deseen pertenecer a este, dotándolos de los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para garantizar la adecuada defensa en los procedimientos en materia del trabajo. | | |

Antes de la reforma legal, la representación de los trabajadores correspondía, exclusivamente, a las procuradurías de la defensa del trabajo, federal y locales.

De conformidad con la LFT, como se mencionó, el juzgador podrá asignar un abogado de la PROFEDET o del IFDP para que represente a los trabajadores o sus beneficiarios, en los

[87] Párrafos cuarto y quinto de la exposición de motivos de las *100 Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad*, adoptadas en la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana. Marzo de 2008. Disponible en: *http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/DH091.pdf*

casos en que advierta incapacidad técnica manifiesta y sistemática del apoderado legal. Adicionalmente, los trabajadores pueden solicitar el auxilio de las instituciones antes citadas, para el desahogo de la prueba pericial.

Conforme a lo antes señalado, para garantizar la defensa adecuada de los trabajadores y sus beneficiarios, se requiere determinar el número de servidores públicos con que debe contar el IFDP para prestar el servicio de representación jurídica, lo cual se podrá definir a través del desarrollo de un diagnóstico cuantitativo del número de asesores jurídicos con que cuenta el Instituto y las representaciones jurídicas por materia que han realizado.

En el desarrollo de la primera etapa, se propone que se registren las cargas de trabajo de los asesores jurídicos y del personal auxiliar, para que a partir de las métricas de dichos datos, se determine la necesidad de incrementar o disminuir las plantillas de los asesores jurídicos y del personal auxiliar en los juzgados de la primera etapa, así como de los que integrarán las etapas subsecuentes.

Adicionalmente, para garantizar el óptimo ejercicio de las funciones de los servidores públicos del IFDP, se estima pertinente que los proyectos arquitectónicos, que fungen como base para la infraestructura de la organización judicial, cuenten con un espacio físico asignado a los asesores jurídicos y al personal que los auxilia; y se les provea de los recursos materiales y servicios que requieran.

| | ACTIVIDADES |
|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 1: FORTALECIMIENTO DEL IFDP.**<br><br>**Instrumentar las acciones necesarias en materia de recursos humanos, infraestructura y equipamiento para garantizar la representación efectiva en los procesos del derecho del trabajo.** | • Elaborar diagnóstico cuantitativo que permita diseñar y determinar las necesidades en materia de recursos humanos que requiere el IFDP para prestar la debida representación de los trabajadores y/o sus beneficiarios.<br><br>• Diseñar y determinar las necesidades en materia de recursos materiales, servicios generales, y de infraestructura que requiere el IFDP para prestar la debida representación en materia laboral.<br><br>• Diseñar el establecimiento de oficinas de atención al público.<br><br>• Realizar la proyección presupuestal para la infraestructura, equipamiento y recursos humanos necesarios. |

La LFT establece que la representación jurídica de los trabajadores o sus beneficiarios ante la incapacidad técnica de su apoderado legal, así como el auxilio a los trabajadores para el desahogo de periciales, lo podrán ejercer, de forma indistinta, la PROFEDET y el IFDP.

Ante esta competencia concurrente, resulta indispensable regular en la normativa del IFDP las funciones de los asesores jurídicos, a fin de evitar colisiones normativas con el ordenamiento de la PROFEDET.

Para garantizar la armonización con la reforma legal en materia de justicia laboral y garantizar la debida defensa y representación de los trabajadores y/o sus beneficiarios, se deberán expedir disposiciones en las que se especifiquen las funciones que ejercerá el asesor jurídico, particularizando las que tendrá en la representación dentro del juicio laboral.

Para determinar las funciones del asesor jurídico se atenderán los alcances del derecho de defensa adecuada que establecen los instrumentos internacionales citados en este eje rector.[88]

| | ACTIVIDADES |
|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 2: ARMONIZACIÓN NORMATIVA**<br><br>**Adecuar la normativa del IFDP con la legislación laboral para garantizar la defensa adecuada.** | • Adecuación de la normativa del IFDP con la legislación laboral. Posibles modificaciones a los siguientes instrumentos normativos:<br><br>➢ Bases generales de organización y funcionamiento del IFDP. (Para establecer funciones de los asesores jurídicos en la materia laboral)<br><br>➢ Protocolo de atención al usuario del IFDP.<br><br>➢ Lineamientos para la selección de ingreso de los defensores públicos y asesores jurídicos del IFDP.<br><br>• En el diseño de las adecuaciones normativas, se evitará que el ordenamiento jurídico del IFDP genere colisiones normativas con el marco jurídico de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.<br><br>• Prever los procedimientos para que los trabajadores soliciten el auxilio del IFDP para el desahogo de la prueba pericial. |

[88] Artículos 8, numeral 2, incisos d) y e), de la Convención Americana de Derechos Humanos, y 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

El régimen transitorio de la reforma legal en materia de justicia laboral establece que el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, auxiliará en la elaboración de programas de capacitación y difusión del nuevo sistema, dirigidos a defensores y asesores públicos, entre otros.

No obstante lo anterior, se considera indispensable que el CJF, a través del IJF, el IFDP y la UIRMJL, formen y capaciten a los asesores jurídicos, así como del personal auxiliar, con base en los principios de legalidad, respeto, diligencia, prudencia, lealtad y economía procesal que deben conducir el actuar de dichos servidores públicos. Lo anterior, se realizará como parte del eje de formación y selección de operadores.

Lo anterior, con la finalidad de garantizar la adecuada y eficiente defensa de los trabajadores y/o sus beneficiarios en los procedimientos laborales.

La capacitación de los asesores jurídicos y de su personal auxiliar es de carácter prioritario, toda vez que la asistencia jurídica gratuita garantiza que la desigual situación económica o social de los litigantes no se refleje en una desigual posibilidad de defensa en los procedimientos laborales, materializando con ello, un proceso equitativo que mantiene un justo equilibrio entre las partes.

Por lo anterior, también resulta indispensable que la formación de los asesores jurídicos y del personal auxiliar se realice de forma permanente, durante las tres etapas de implementación, incorporando los retos advertidos por los servidores públicos del IFDP en las etapas previas.

De lo contario, la capacitación podría estar sesgada, y al repercutir en la formación de los asesores jurídicos incidiría, en consecuencia, en la representación de los trabajadores y/o sus beneficiarios.

Por otro lado, la selección de los asesores jurídicos se realizaría, conforme a lo previsto en los *Lineamientos para la selección de ingreso de los defensores públicos y asesores jurídicos del IFDP*.

| OBJETIVO ESPECÍFICO 3: CAPACITACIÓN Y SELECCIÓN | ACTIVIDADES |
|---|---|
| **Formar a los servidores públicos del IFDP y a quienes deseen pertenecer a este, dotándolos de los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para garantizar la adecuada defensa en los procedimientos en materia del trabajo.** | • Determinar las bases para la capacitación en materia de justicia laboral.<br>• Establecer los contenidos necesarios para garantizar las competencias suficientes para la efectiva representación del trabajador.<br>• Selección de los asesores jurídicos que garantice la adecuada representación jurídica en materia laboral. |

## EJE RECTOR 5: FORMACIÓN Y SELECCIÓN DE LOS OPERADORES

El régimen transitorio de la reforma legal en materia de justicia laboral establece que las autoridades conciliadoras y los tribunales de los poderes judiciales deberán incorporar en sus programas de formación y capacitación, metodologías y contenidos para brindar atención y asesoría en materia de protección de derechos humanos a personas en situación de vulnerabilidad.

Además, facultar al Consejo de Coordinación para auxiliar en la elaboración de programas de capacitación y difusión del sistema de justicia laboral, dirigidos a jueces, defensores y asesores públicos, peritos, servidores públicos involucrados, y sociedad en general.

Por lo anterior, el CJF a través del IJF y la UIRMJL ha diseñado e instrumentado el plan integral de formación y selección en materia de justicia laboral con carácter universal dirigido a todos los operadores jurídicos para que adviertan y conozcan los retos que plantea la justicia laboral en nuestro país

Como se mencionó en el eje rector de creación de juzgados de distrito, la especialización de los jueces de distrito en materia de justicia laboral es indispensable no sólo porque la jurisdicción laboral especializada es la regla general en los sistemas judiciales europeos sino también porque implica grandes ventajas: la calidad y excelencia de las resoluciones judiciales disminuye la probabilidad de revocación o modificación de las resoluciones, entre otras.[89]

[89] CIUDAD, Reynaud, Adolfo, *op. cit.,* nota 18, p. 89.

Respecto a la selección, la LFT establece que la designación de los integrantes de los tribunales laborales del PJF se deberá realizar conforme a lo dispuesto en los artículos 94, y 97, de la CPEUM, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral.

Con base en lo anterior, este eje rector se integra por dos objetivos específicos cuyas actividades están orientadas a la formación y selección de los operadores jurídicos del nuevo sistema de justicia laboral.

| EJE RECTOR 5. FORMACIÓN Y SELECCIÓN DE LOS OPERADORES | | | |
|---|---|---|---|
| **OBJETIVO ESTRATÉGICO** | **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | **RESPONSABLES** | **PLAZOS DE EJECUCIÓN** |
| **Capacitar a los operadores jurídicos del nuevo sistema de justicia laboral respecto a las competencias, habilidades y destrezas necesarias para el ejercicio de sus funciones.** | Capacitar, de forma universal y a través de la vinculación con instituciones educativas e instancias públicas y privadas, a las personas que deseen inscribirse en el proceso de formación, con la finalidad de que comprendan el derecho laboral en el contexto de un Derecho Social, la normativa vigente y, en su caso, apliquen la normatividad laboral en el ejercicio de su función.<br><br>Garantizar que las personas que accedan a las categorías de carrera judicial y a las plazas administrativas de los juzgados laborales cumplan con las competencias necesarias para el ejercicio de las funciones a desempeñar. | a) Áreas operativas involucradas:<br>➢ SECJ<br>➢ UIRMJL<br>➢ IJF<br>➢ DGRH<br><br>b) Órganos de decisión:<br>➢ Pleno<br>➢ Comisión de Carrera Judicial<br>➢ Comisión de Administración. | • IJF y UIRMJL (en vinculación con instituciones educativas e instancias públicas y privadas)<br>➢ Sensibilización: 2 meses (julio-agosto de 2019)<br>➢ Actualización: 3 meses (septiembre-noviembre de 2019)<br>➢ Especialización: 5 meses (diciembre 2019-abril 2020)<br><br>• Selección: 5 meses (mayo a septiembre a 2020)<br>➢ En los concursos de oposición libre intervendrán: IJF, SECJ, Comisión de Carrera Judicial, y aprobará Pleno. Asignación de adscripción SE Adscripción y Comisión de Adscripción |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | propone y aprueba Pleno.<br>➢ En los procesos de selección del demás personal: IJF, Comisión de Administración, DGRH, y demás áreas administrativas que determine el Pleno. |

La nueva conformación del sistema de justica laboral en el país genera la necesidad de afrontar diversos retos. Dado el contexto procesal que se tiene enfrente, el sistema federal de competencias vigente en el Estado; los organismos públicos que intervienen; y la fuente normativa existente en el sistema de organismos internacionales, se requieren, por una parte, una capacitación y posterior selección de los operadores jurídicos y, por la otra, que la capacitación alcance a todas las entidades públicas y académicas involucradas en los diferentes niveles de gobierno, y ámbitos públicos.

Frente a las exigencias antes señaladas, debe crearse un modelo pedagógico integral, universal, gradual y diferenciado, el cual contemple dos líneas de acción: 1) *línea progresiva-diferenciada*, que abarca la formación integral de los servidores públicos adscritos al PJF y de quienes desean ingresar a este; y 2) *línea de participación coordinada*, que siente las bases mínimas universales (de conocimiento y aplicación) para operadores jurídicos de los demás órganos de gobierno, barras de abogados, escuelas y facultades de derecho.

| **OBJETIVO ESPECÍFICO 1: FORMACIÓN**<br><br>**Capacitar, de forma universal y a través de la vinculación con instituciones educativas e instancias públicas y privadas, a las personas que deseen inscribirse en el proceso de formación, con la finalidad de que comprendan el derecho laboral en el contexto de un Derecho Social, la normativa vigente y, en su caso, apliquen la normatividad laboral en el ejercicio de su función.** | **ACTIVIDADES** |
|---|---|
| | • Sensibilización. Celebración de coloquios, jornadas, conferencias y conversatorios para introducir al operador jurídico en el cambio de paradigma, otorgándole las bases conceptuales e históricas con las cuales estará en posibilidad de comprender a cabalidad la relevancia de la reforma laboral en el país.<br><br>• Actualización. Celebración de cursos, talleres y seminarios para capacitar respecto a la normativa vigente.<br><br>• Especialización. Impartición de diplomado y de estancias académicas para profundizar en el conocimiento laboral, adentrándose a tópicos centrales del nuevo sistema de justicia laboral. |

Respecto a la selección, como se señaló anteriormente, la LFT establece que la designación de los integrantes de los tribunales laborales del PJF se deberá realizar conforme a lo dispuesto en los artículos 94, y 97, de la CPEUM, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral.

Asimismo, el régimen transitorio de la reforma legal en materia de justicia laboral establece que las convocatorias a concurso para la selección de personal de los centros de conciliación y de los tribunales de los poderes judiciales será de carácter abierto y garantizará el derecho a participar en igualdad de oportunidades al personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por tanto, de conformidad con las disposiciones constitucionales antes citadas, y los acuerdos generales del CJF, la selección de los servidores públicos adscritos a los juzgados de distrito en materia de justicia laboral se realizará mediante procesos de selección y concurso para cada puesto, los cuales permitan acreditar que los operadores jurídicos y el personal administrativo cuenta con las competencias suficientes para hacer frente a las funciones y responsabilidades de los cargos.

| | ACTIVIDADES |
|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 2: SELECCIÓN**<br><br>**Garantizar que las personas que accedan a las categorías de carrera judicial y a las plazas administrativas de los juzgados laborales cumplan con las competencias necesarias para el ejercicio de las funciones a desempeñar.** | • Concurso de oposición libre para la designación de juzgados de distrito en materia laboral.<br><br>➢ Convocatoria, inscripción y lista de aspirantes.<br>➢ Etapas del concurso: cuestionario de conocimientos; y caso práctico y examen oral.<br>➢ Evaluación y lista de vencedores del concurso.<br>➢ Designación, asignación de adscripción y protesta del cargo.<br><br>• Procesos de selección para categorías de carrera judicial, con excepción de juzgadores, y de plazas administrativas, se llevará a cabo a través de presentación y aprobación de exámenes de aptitud, diplomado o curso correspondiente. |

## EJE RECTOR 6: RELACIÓN INTERINSTITUCIONAL

La implementación del sistema de justicia laboral requiere una planeación integral coordinada entre las autoridades laborales, la cual se realizará a través del Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral.

Además de las acciones que se adopten en dicha instancia nacional de consulta, la reforma en materia de justicia laboral exige la concertación de acciones para la intercomunicación electrónica entre las autoridades laborales; la operación de la plataforma en materia de seguridad social; la localización del domicilio de las partes; y la investigación de cuentas bancarias y el procedimiento de embargo y ejecución de dichas cuentas.

Para la rendición de dictámenes periciales, la LFT establece la concertación de acciones a través de la celebración de convenios de colaboración. No obstante, que se trata de una cuestión de relación interinstitucional, conforme a su especialidad, se integró en el eje rector de peritos.

Aclarado lo anterior, el eje rector de relación interinstitucional se integra por cuatro objetivos específicos relacionados con interconexión entre autoridades laborales, uso del sistema SIARA de la CNBV, localización de domicilios de las partes, y plataforma de seguridad social:

| EJE RECTOR 6: RELACIÓN INTERINSTITUCIONAL | | | |
|---|---|---|---|
| **OBJETIVO ESTRATÉGICO** | **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | **RESPONSABLES** | **PLAZOS DE EJECUCIÓN** |
| **Celebrar convenios de colaboración para la implementación del sistema de justicia laboral.** | Celebración de convenios de colaboración para implementar un sistema que permita la conectividad y comunicación directa entre las autoridades en materia laboral. | a) Áreas operativas involucradas:<br>➢ UIRMJL<br>➢ DGAJ<br>➢ DGTI (para determinar cooperación técnica)<br><br>b) Órgano de decisión: | • Interconexión:<br>➢ Elaboración de proyecto de convenio de interconexión: 4 meses.<br>➢ Celebración de convenios: 9 meses y conforme a gradualidad de implementación hasta 4 años.<br><br>• Concertación de acciones y elaboración de convenio con CNBV: 5 meses<br><br>• Concertación de acciones y elaboración de convenios para localización de domicilios: 8 meses.<br><br>• Convenios con instituciones de seguridad social. 20 meses.<br><br>• Concertación de acciones con instituciones públicas: UIRMJL. |
| | Celebración de convenio de colaboración con CNBV para la investigación de cuentas bancarias, así como para el embargo y ejecución de cuentas. | | |
| | Celebración de convenios de colaboración con INEGI, SAT, SE, y demás instituciones públicas para facilitar la localización del domicilio de las partes. | | |
| | Celebración de convenios de colaboración para | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | acceder a las bases de datos de la plataforma en materia de seguridad social. | ➢ Pleno | • Elaboración de proyectos de convenios de colaboración DGAJ en coordinación con UIRMJL, los cuales se someten a consideración y, en su caso, aprobación del Pleno. |

Como se mencionó en el eje rector tecnologías de la información y comunicaciones, la LFT exige que los tribunales laborales y los centros de conciliación implementen aplicaciones digitales para operar la conectividad por medios electrónicos entre éstos.

A través de los medios electrónicos se podrán llevar a cabo, la diligenciación de exhortos entre autoridades laborales; la remisión de constancias de no conciliación o convenios de conciliación de los centros de conciliación a los tribunales laborales; la solicitud de información al CFCyRL respecto al registro del contrato colectivo de trabajo, o administración del contrato-ley, tabuladores, y padrones de trabajadores afiliados a los sindicatos contendientes.

Para la interconexión con las autoridades laborales se propone la celebración de convenios de colaboración y declaratorias de inicio de interconexión publicadas en el DOF, tomando como antecedente la concertación de acciones interinstitucionales para la tramitación electrónica del juicio de amparo.

| | ACTIVIDADES |
|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 1: CONVENIOS DE INTERCONEXIÓN CON AUTORIDADES LABORALES**<br><br>**Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenios de colaboración para implementar un sistema que permita la conectividad y comunicación directa entre las autoridades en materia laboral.** | • Elaborar los proyectos de convenios de colaboración, determinando lo siguiente:<br><br>➢ Objeto del convenio e inicio de la interconexión,<br>➢ Compromisos que asumirán las partes,<br>➢ Reconocimiento de firmas electrónicas,<br>➢ Designación de enlaces para garantizar la cooperación técnica continua,<br>➢ Vigencia, modificaciones e interpretación de los convenios.<br><br>• Garantizar que los convenios de colaboración a celebrarse, cumplan con los ordenamientos jurídicos aplicables a las partes.<br><br>• Someter a consideración del Pleno, los convenios de colaboración. |

La LFT señala que para la investigación de cuentas bancarias y para el procedimiento de embargo y ejecución, el tribunal hará uso del SIARA o bien del instrumento que para tales efectos implemente la CNBV, para lo cual los tribunales celebrarán convenio con dicha institución.

El 22 noviembre de 2017, el CJF celebró un convenio de interconexión con CNBV para que los órganos jurisdiccionales utilicen el SIARA, con vigencia indefinida.

Conforme a la información proporcionada por la DGTI, se requiere que la CNBV desarrolle mecanismos tecnológicos para que el SIARA se interconecte con el SISE y a través de este último, los órganos jurisdiccionales ingresen las solicitudes correspondientes ante la CNBV.

Por lo anterior, se considera pertinente concertar acciones con la CNBV para el desarrollo de los mecanismos antes citados y, en su caso, realizar modificaciones al convenio celebrado en 2017.

| | ACTIVIDADES |
|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 2: CONVENIO CON CNBV**<br><br>**Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenio de colaboración para la investigación de cuentas bancarias, así como para el embargo y ejecución de cuentas.** | • Determinar, con la CNBV, la necesidad del establecimiento de mecanismos adicionales a los acordados para la investigación de cuentas bancarias en el convenio de colaboración celebrado por el CJF y esta Comisión.<br><br>• Concertar acciones, en su caso, para el establecimiento de los mecanismos indispensables para el embargo y ejecución de cuentas bancarias: órdenes de aseguramiento, bloqueo de cuentas y transferencia y situación de fondos, entre otros.<br><br>• Coordinar con la CNBV, los mecanismos necesarios para que los operadores de justicia laboral realicen los requerimientos de información de manera efectiva en el SIARA y realicen los procedimientos de embargo y ejecución de cuentas bancarias. |

Conforme al artículo 743, párrafo tercero de la LFT, los tribunales y los centros de conciliación llevarán a cabo los acuerdos de colaboración conducentes con organismos públicos, con el fin de facilitar la localización del domicilio de las partes.

De acuerdo con lo antes señalado y, en consecuencia, para cumplir con dicha disposición legal, se propone celebrar un convenio con el INEGI para que los nuevos juzgados de distrito accedan a las bases de datos, públicas y confidenciales, que integran el Sistema Nacional de

Información Económica (SNIE), el Registro Estadístico de Negocios de México (RENEM), y el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE); así como para la capacitación en el uso de dichas bases de datos.

El DENUE es actualizado totalmente cada cinco años y parcialmente cada año con la actualización del RENEM.[90] Por lo anterior, también se propone la celebración de convenios con el SAT y la Secretaría de Economía.

| | ACTIVIDADES |
|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 3: CONVENIOS PARA LOCALIZACIÓN DE DOMICILIO**<br><br>**Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenios de colaboración con INEGI, SAT, SE, y demás instituciones públicas para facilitar la localización del domicilio de las partes.** | • INEGI. Concertar acciones necesarias para:<br>➢ El acceso a las bases de datos que integran el Sistema Nacional de Información Económica (SNIE).<br>➢ Establecer mecanismos para acceder al Registro Estadístico de Negocios de México (RENEM).<br>➢ Para garantizar que los actuarios conozcan y utilicen de manera efectiva los datos contenidos en el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE): domicilio y ubicación geográfica de las empresas y establecimientos.<br><br>• SAT. Coordinar acciones pertinentes para acceder a las bases de datos de los domicilios fiscales de las personas físicas con actividad empresarial y personas morales.<br><br>• Secretaría de Economía. Establecer mecanismos para capacitar a los actuarios a fin de que utilicen de manera efectiva las herramientas del Sistema de Información Empresarial (SIEM).<br><br>• Someter a consideración del Pleno, los convenios de colaboración para acceder a las bases de datos de las instituciones públicas para facilitar la localización del domicilio de las partes. |

El régimen transitorio de la reforma legal establece que las instituciones de seguridad social integrarán una plataforma, a más tardar el 2 mayo de 2021, la cual contendrá las bases de datos de cada institución. Para que los poderes judiciales accedan a dicha plataforma prevé la celebración de convenios con las instituciones de seguridad social.

La plataforma en materia de seguridad social iniciará operaciones en un plazo aproximado de 20 meses, en tanto inicia, se propone celebrar convenios con instituciones de seguridad social para acceder a sus bases de datos.

[90] Información del INEGI, Disponible en: *https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/*

Asimismo, se propone iniciar la concertación de acciones con las instituciones de seguridad social para que la plataforma contenga los datos necesarios que permitan al juzgador esclarecer los hechos tratándose de riesgos de trabajo y enfermedades generales, así como la debida protección de los datos personales y su adecuado tratamiento.

| | ACTIVIDADES |
|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 4: CONVENIO PARA PLATAFORMA DE SEGURIDAD SOCIAL**<br><br>**Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenios de colaboración para acceder a las bases de datos de la plataforma en materia de seguridad social.** | • Coordinar las acciones necesarias con las instituciones de seguridad social para garantizar que los datos que contenga la plataforma electrónica permitan:<br><br>➢ El esclarecimiento de los hechos controvertidos en los casos en que se demanden prestaciones derivadas de riesgos de trabajo o enfermedades generales.<br>➢ La acreditación del nexo causal entre la actividad del trabajador y el medio ambiente de trabajo señalado en la demanda, así como el origen profesional del presunto riesgo de trabajo, para calificarlo como tal.<br><br>• Participar en la elaboración de proyectos de convenios de colaboración con las instituciones de seguridad social que instrumentarán, a más tardar el 2 de mayo de 2021, la plataforma en materia de seguridad social.<br><br>• Determinar, en coordinación con las instituciones de seguridad social:<br><br>➢ Los mecanismos para que los juzgados en materia de justicia laboral accedan a las bases de datos de la plataforma.<br>➢ Las acciones para el adecuado tratamiento, administración y conservación de los datos personales contenidos en la plataforma.<br>➢ Las medidas de seguridad para garantizar la protección de datos personales.<br>➢ Mecanismos para comunicar la actualización de los datos contenidos en la plataforma.<br><br>• Someter a consideración del Pleno, los convenios de colaboración para acceder a las bases de datos de la plataforma en materia de seguridad social. |

## EJE RECTOR 7: PERITOS

La reforma legal en materia de justicia laboral establece la cooperación obligatoria de profesionales, técnicos y prácticos que presten servicios en la administración pública, para la rendición dictámenes periciales en materia laboral; la solicitud de peritos al Banco del Bienestar o alguna otra institución oficial para el avalúo de bienes de empresas y establecimientos embargados, así como la creación de la Unidad de Peritos Judiciales para el auxilio específico de los tribunales en materia laboral.

Adicionalmente, prevé la designación de peritos oficiales para que determinen la veracidad de la información contenida en documentos digitales; de peritos médicos oficiales en los casos en que se demanden prestaciones por riesgos de trabajo o enfermedades generales; de peritos valuadores de bienes embargados; peritos para conflictos colectivos de naturaleza económica; así como el nombramiento de traductores oficiales o intérpretes.

Para garantizar la cooperación de los servidores públicos que prestan sus servicios en la administración pública y garantizar la rendición de dictámenes periciales en las materias señaladas en el párrafo anterior, se propone la celebración de convenios de colaboración con el Banco del Bienestar, la FGR,[91] el INALI, e instituciones de seguridad social.

En la primera etapa de implementación del sistema de justicia laboral, se propone que los dictámenes periciales los rindan las personas que integran la lista de peritos ante los órganos del PJF. Lo anterior, para que, con base en el número de dictámenes periciales requeridos, se determine el número de servidores públicos por rama o materia necesarios para la integración de la Unidad de Peritos Judiciales, la cual iniciaría operaciones en la segunda etapa de implementación.

Con base en lo anterior, con la finalidad de garantizar que los juzgadores cuenten con el auxilio de los servicios periciales necesarios para la resolución de los conflictos en materia del trabajo, este eje rector se integra por tres objetivos específicos relacionados con la cooperación interinstitucional, la rendición de dictámenes por peritos que integran la lista de peritos del PJF en la primera etapa de implementación; y el inicio de operación de la Unidad de Peritos Judiciales a partir de la segunda etapa de implementación.

[91] La FGR cuenta con la Coordinación de Métodos de Investigación, la cual se encarga, entre otras funciones, de los servicios periciales. Acuerdo A/007/19, por el que se instala la Coordinación de Métodos de Investigación. Publicado en el DOF, el 7 de marzo de 2019.

| EJE RECTOR 7: PERITOS | | | |
|---|---|---|---|
| **OBJETIVO ESTRATÉGICO** | **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | **RESPONSABLES** | **PLAZOS DE EJECUCIÓN** |
| **Garantizar que los juzgadores cuenten con el auxilio de los servicios periciales necesarios para la resolución de los conflictos en materia del trabajo.** | Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenios de colaboración con instituciones públicas para la rendición gratuita de dictámenes periciales | a) Áreas operativas involucradas:<br>➢ UIRMJL<br>➢ DGAJ<br><br>b) Órganos de decisión:<br>➢ Pleno<br>➢ Comisión de Carrera Judicial (lista de peritos PJF)<br>➢ Comisión de Administración | • Celebración de convenios interinstitucionales: 13 meses.<br><br>• Acciones relacionadas con la lista de peritos del PJF: agosto a diciembre de 2019.<br><br>• Diseño e implementación de acciones para inicio de Unidad de Peritos Judiciales: Conforme al número de dictámenes solicitados y rendidos en la primera etapa. |
| | Realizar las acciones necesarias para que las personas que integran la lista de peritos del PJF rindan los dictámenes periciales en la primera etapa de implementación | | |
| | Diseñar e implementar las acciones necesarias para el inicio de operaciones de la Unidad de Peritos Judiciales | | |

Para garantizar la cooperación obligatoria de los servidores de la administración pública, así como las solicitudes de estudios médicos a instituciones de salud, públicas o privadas, y de peritos al Banco del Bienestar que mandata la LFT, se propone la celebración de convenios de colaboración con instituciones de salud, la FGR, y el Banco del Bienestar.

Adicionalmente, para contar con intérpretes en los casos en que los testigos no hablen el idioma español, se propone celebrar un convenio de colaboración con el INALI.

Al respecto, el CJF tiene celebrados convenios con el IMSS y con el INALI. No obstante, conforme a la LFT se requiere que los dictámenes periciales se rindan en plazos específicos, por ello se considera indispensable modificar los convenios vigentes o, en su caso, celebrar convenios específicos para la rendición de dictámenes periciales en materia de justicia laboral.

Asimismo, resulta de gran trascendencia, determinar cuáles y cuántos convenios ha celebrado el CJF en materia de prestación de servicios periciales, así como la vigencia de éstos, con la finalidad de determinar la celebración o no de convenios adicionales.

Con la finalidad de garantizar el principio de celeridad en los procedimientos laborales, se propone que la protesta y rendición de los dictámenes periciales se realice mediante videoconferencia, evitando con ello posibles demoras, debido a la poca disponibilidad de peritos para presentarse en diferentes procedimientos. Asimismo, con base en dicha determinación, se garantiza el principio de economía del proceso, evitando el pago de viáticos de los peritos para la rendición del dictamen correspondiente.

de la Reforma

| | ACTIVIDADES |
|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 1: RELACIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA SERVICIOS PERICIALES**<br><br>**Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenios de colaboración con instituciones públicas para la rendición gratuita de dictámenes periciales** | • Determinar cuántos y cuáles son los convenios que ha celebrado el CJF en materia de servicios periciales, así como la vigencia de estos.<br><br>• Concertar acciones con la FGR, el Banco del Bienestar, INALI, instituciones de salud y universidades para la celebración de convenios de colaboración, para que dichas instituciones presten servicios periciales gratuitos a los juzgadores del nuevo sistema de justicia laboral.<br><br>• Elaborar los proyectos de convenios de colaboración, determinando lo siguiente:<br><br>➢ Objeto de los convenios: prestación de servicios periciales gratuitos por parte de las instituciones antes señaladas.<br><br>➢ Entre los compromisos asumidos por las instituciones: especificar que los dictámenes periciales se rendirán en los plazos señalados en la LFT.<br><br>➢ Establecer que la rendición de dictámenes se realizará, por videoconferencia, en las instalaciones del PJF que cuenten con dicho sistema y se encuentren más cercanas al lugar de trabajo del perito.<br><br>➢ En caso de que se requiera la rendición del dictamen por el juzgador, establecer el pago de gastos por el CJF, de transportación, hospedaje y comida para el perito (nivel subdirector).<br><br>➢ Garantizar que las instituciones presten las facilidades necesarias a los peritos para la rendición de los dictámenes solicitados. |

Como se mencionó al principio de este eje rector, en la primera etapa se propone que los dictámenes periciales los rindan las personas que integran la lista de peritos ante los órganos del PJF, para que, con base en el número de dictámenes periciales requeridos, se determine el número de servidores públicos por rama o materia necesarios para instalar la Unidad de Peritos Judiciales.

En esta propuesta inciden la celebración de los convenios interinstitucionales señalados en el objetivo específico anterior. Conforme al *AGPCJF que regula la integración de la lista de personas que pueden fungir como peritos ante los órganos del Poder Judicial de la Federación,* antes de designar a un perito de la lista, el juzgador tiene que solicitar a instituciones, dos peritos gratuitos.[92] En caso de que no se preste el auxilio, el juzgador designa de la lista a un perito.

En el supuesto de que las instituciones no cuenten con peritos en la materia y en la lista no haya personas de dicha especialidad, el juzgador tiene que solicitar a la DGAJ, el auxilio para que busque peritos en la materia requerida y, se proceda, a estimar los honorarios del perito.

Con la finalidad de garantizar que los juzgadores cuenten con servicios periciales para el esclarecimiento de los hechos controvertidos en los procedimientos laborales de la primera etapa de implementación, resulta prioritario establecer en la convocatoria para integrar la lista de peritos de 2020, las materias y especialidades, con base en la LFT, que se requieren.

| | ACTIVIDADES |
|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 2: LISTA DE PERITOS DEL PJF PARA PRIMERA ETAPA DEL NUEVO SISTEMA**<br><br>**Realizar las acciones necesarias para que las personas que integran la lista de peritos del PJF rindan los dictámenes periciales en la primera etapa de implementación.** | • Establecer en la convocatoria para la posterior integración de la lista de peritos 2020, las materias y especialidades, con base en la LFT, que se requieren para el nuevo sistema de justicia laboral.<br><br>• Realizar acciones proactivas, con instituciones y público en general, para garantizar la recepción de solicitudes de aspirantes, en las ramas y especialidades requeridas.<br><br>• En caso de que al finalizar la recepción de solicitudes de aspirantes para integrar la lista de peritos 2020, se advierta que no se cuenta con peritos en las materias y especialidades requeridas o que el número de aspirantes es reducido, se concertarán acciones para celebrar convenios con instituciones que cuenten con especialistas en la materia. |

[92] Artículo 8 del AGPCJF citado.

Con base en el número de pruebas periciales desahogadas en la primera etapa, por rama o por materia, se propone integrar la Unidad de Peritos Judiciales en la segunda etapa de implementación.

La designación de peritos que integrarán la Unidad se realizará, atendiendo a lo previsto en la LOPJF, mediante examen ante jurado designado por el CJF, con cooperación de instituciones públicas y privadas, que a juicio del Consejo cuenten con capacidad para ello.

La Unidad de Peritos Judiciales, de conformidad con la LOPJF, será diseñada mediante acuerdo general como órgano auxiliar del CJF. Para garantizar el funcionamiento efectivo del órgano jurisdiccional se requerirá dotarlo de los recursos humanos, materiales y servicios generales necesarios.

Se propone que los peritos sean notificados a través del SISE para que protesten y rindan su dictamen por videoconferencia en el inmueble en que se ubique la Unidad de Peritos Judiciales, salvo en los casos en que se requiera su presencia por el juzgador.

La anterior propuesta responde a los principios de celeridad y economía del proceso del trabajo. Al adoptar esta propuesta, el registro de los peritos médicos en los juzgados, que prevé la LFT, sólo se realizaría de manera formal.

| | ACTIVIDADES |
|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 3: UNIDAD DE PERITOS JUDICIALES.**<br><br>**Diseñar e implementar las acciones necesarias para el inicio de operaciones de la Unidad de Peritos Judiciales.** | • Realizar el análisis cuantitativo del número de dictámenes periciales requeridos en la primera etapa de implementación del nuevo sistema, para determinar el número de servidores públicos por rama o materia necesarios.<br><br>• Diseñar y determinar las necesidades en materia de recursos humanos, materiales y de infraestructura que requiere el inicio de operaciones de la unidad.<br><br>• Realizar la proyección presupuestal para la infraestructura, equipamiento y recursos humanos necesarios. |

## EJE RECTOR 8: ARMONIZACIÓN NORMATIVA

Como se mencionó en el apartado de objetivos estratégicos, éste eje rector de armonización normativa es de carácter transversal. Significa que a través de las adecuaciones

normativas, y la expedición de acuerdos generales y de regulación secundaria se materializarán objetivos específicos de los demás ejes rectores que integran este programa.

En principio, se requiere armonizar la normativa del CJF con lo previsto en las reformas constitucional y legal en materia de justicia laboral, lo cual se realizará partiendo del análisis temático de las obligaciones que derivan para el PJF y que deberá ejecutar el CHF como órgano encargado de la administración judicial.

Posteriormente, con base en los objetivos específicos trazados en cada eje rector, se advierte la necesidad de determinar y regular mediante instrumentos normativos, las bases generales para la organización y funcionamiento de los nuevos juzgados de distrito en materia de justicia laboral, así como el número y competencia territorial de dichos juzgados; la organización y funcionamiento de la Unidad de Peritos Judiciales; los criterios para operar la interconexión con las autoridades laborales, el funcionamiento de los buzones electrónicos y la información estadística que permita la debida implementación del nuevo sistema; así como la regulación del turno de los asuntos competencia de los juzgados laborales, entre otros temas.

Por lo anterior, este eje rector se integra por tres objetivos específicos, los cuales consisten en la expedición de acuerdos generales; adecuaciones a los acuerdos generales vigentes; y la armonización de la normativa del IFDP, así como la expedición de regulación secundaria para garantizar la operación y funcionamiento de procesos de trabajo, buzones electrónicos, entre otros.

| EJE RECTOR 8: ARMONIZACIÓN NORMATIVA | | | |
|---|---|---|---|
| **OBJETIVO ESTRATÉGICO** | **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | **RESPONSABLES** | **PLAZOS DE EJECUCIÓN** |
| **Realizar la adecuación de la normativa del CJF con las disposiciones constitucionales y legales en materia** | Diseñar y elaborar, conforme a los ámbitos señalados en los ejes rectores de este Programa, los acuerdos generales del CJF que se tendrán que expedir, para la instrumentación del sistema de justicia laboral. | a) Áreas operativas involucradas:<br>➢ SECNO<br>➢ UIRMJL<br>➢ DGAJ<br>➢ IFDP –para normativa del órgano auxiliar.<br>b) Órganos de | • 10 meses para diseño y elaboración de armonización normativa.<br>• 3 meses posteriores, se someten a consideración y, en su caso, aprobación del Pleno. |
| | Diseñar las modificaciones a los acuerdos generales vigentes para la | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **laboral para garantizar la implementación del sistema de justicia laboral.** | implementación de la reforma laboral.<br><br>Diseñar y realizar la armonización de la normativa del Instituto Federal de Defensoría Pública y de la regulación secundaria que permita garantizar la operación del sistema de justicia laboral. | decisión:<br><br>➢ Pleno<br>➢ Comisión de Creación de Nuevos Órganos.<br>➢ Junta Directiva del IFDP para normativa del órgano auxiliar. | • Conforme declaratorias del Senado y etapas de implementación de la reforma, se elaborarán los acuerdos generales de creación de los juzgados de distrito. |

La implementación del sistema de justicia laboral exige la expedición de acuerdos generales del CJF que regulen la organización y funcionamiento de los juzgados de distrito especializados en materia de justicia laboral.

Si bien, la reformas constitucional y legal establecieron la competencia de los tribunales laborales, para garantizar el adecuado ejercicio de la función jurisdiccional federal en materia laboral, se requiere establecer directrices que determinen la organización y funcionamiento de los juzgados de distrito, así como la especialización de dichos órganos jurisdiccionales, con base en lo señalado en el eje rector 2 de este programa.

| | **ACTIVIDADES** |
|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 1: EXPEDICIÓN DE ACUERDOS GENERALES**<br><br>**Diseñar y elaborar, conforme a los ámbitos señalados en los ejes rectores de este Programa, los acuerdos generales del CJF que se tendrán que expedir, para la instrumentación del sistema de justicia laboral.** | • Para instrumentar el eje rector 2: Creación de juzgados de distrito especializados en materia de justicia laboral:<br><br>➢ Acuerdo marco para la organización y funcionamiento de los juzgados especializados en materia de justicia laboral.<br><br>➢ Acuerdos específicos para el inicio de funciones de los juzgados de distrito, conforme a las declaratorias del Senado de la República, los cuales regularán:<br><br>○ Domicilio del juzgado de distrito; jurisdicción territorial; competencia material; guardias y horarios; sustitución de juzgador; vacaciones; sistema de turnos; y aspectos necesarios que determine el Pleno para la operación y funcionamiento del juzgado.<br><br>➢ Para instrumentar la interconexión entre autoridades laborales, los buzones electrónicos, agenda de audiencias y libros electrónicos de control. |

El inicio de operaciones de los juzgados de distrito requiere que se determine su competencia territorial de dichos órganos. Para ese efecto, se requiere incorporarlos a los circuitos judiciales previstos en el *AGPCJF 3/2013 relativo a la determinación del número y límites territoriales de los Circuitos Judiciales en que se divide la República Mexicana; y al número, a la jurisdicción territorial y especialización por Materia de los Tribunales de Circuito y de los Juzgados de Distrito.*

Las necesidades advertidas en el eje rector de tecnologías de la información exigen la adecuación de acuerdos generales del CJF relacionados con la actividad administrativa de los órganos jurisdiccionales, el uso de videoconferencia, entre otros.

La reforma legal creo la Unidad de Peritos Judiciales como área técnica de naturaleza y finalidad exclusivamente periciales, la cual prestará el auxilio específico que requieran los tribunales en materia laboral.

Para regular la organización y funcionamiento de dicho órgano auxiliar, se considera pertinente adicionar el *AGPCJF que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo.*

| | ACTIVIDADES |
|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 2: ADECUACIONES A LOS ACUERDOS GENERALES**<br><br>**Diseñar las modificaciones a los acuerdos generales vigentes para la implementación de la reforma laboral.** | • Determinación de competencia territorial y cuestiones administrativas para el funcionamiento de los nuevos juzgados de distrito:<br><br>➢ Conforme a declaratorias del Senado, los juzgados laborales se incorporarían a los circuitos judiciales: Adiciones, al AGPCJF 3/2013 relativo a la determinación del número y límites territoriales de los Circuitos Judiciales en que se divide la República Mexicana; y al número, a la jurisdicción territorial y especialización por Materia de los Tribunales de Circuito y de los Juzgados de Distrito.<br><br>➢ Registro y turno de asuntos en la materia y libros de control específicos: Adiciones y reformas al AGPCJF que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa de los órganos jurisdiccionales.<br><br>• Posibles adecuaciones al AGPCJF 74/2008 que pone a disposición de los órganos jurisdiccionales el uso de la videoconferencia como un método alternativo para el desahogo de diligencias judiciales. |

| | |
|---|---|
| | • Funcionamiento de la Unidad de Peritos Judiciales: Adiciones y reformas al AGPCJF que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo, conforme a lo previsto en la LFT y la LOPJF.<br><br>• En el supuesto de requerirse: expedición de Acuerdo General para regular integración y funcionamiento, en régimen de movilidad y por periodo determinado, de uno o más juzgados de distrito, conforme 706 Bis LFT. |

En este objetivo específico se plantea la necesidad armonizar la normativa del IFD con la reforma legal en materia de justicia laboral, evitando colisiones con las funciones de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y conforme a las directrices señaladas en el eje rector de defensa adecuada.

Adicionalmente, se prevé la expedición de normativa secundaria para regular cuestiones de organización funcional y procesos de trabajo de los juzgados de distrito especializados en materia de justicia laboral, y de la Unidad de Peritos Judiciales, así como el manual de usuario del buzón electrónico.

| | ACTIVIDADES |
|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 3: ARMONIZACIÓN DE LA NORMATIVA DEL IFDP Y REGULACIÓN SECUNDARIA**<br><br>**Diseñar y realizar la armonización de la normativa del Instituto Federal de Defensoría Pública y de la regulación secundaria que permita garantizar la operación del sistema de justicia laboral.** | • Adecuar los instrumentos normativos del IFDP con la legislación laboral, a fin de garantizar la defensa adecuada, conforme a lo señalado en el eje rector de defensa adecuada:<br><br>• Adecuaciones a la regulación secundaria, entre otros instrumentos normativos:<br><br>➢ Manual de Organización General del CJF.<br><br>➢ Manual General de Puestos del CJF.<br><br>➢ Catálogo General de Puestos del CJF.<br><br>• Elaboración de manuales de organización y puestos; y de procesos y procedimientos administrativos de los juzgados de distrito en materia de justicia laboral, y de la Unidad de Peritos Judiciales.<br><br>• Elaboración de Manual de usuario e instructivo del buzón electrónico. |

## EJE RECTOR 9: ELEMENTOS PRESUPUESTALES

La instrumentación del nuevo sistema de justicia laboral requiere el destino de recursos. Por ello, resulta indispensable presupuestar, de forma transversal, la erogación de recursos para instrumentar las actividades que integran los ejes rectores de este Programa.

Con base en las acciones, objetivos y prioridades planteadas por las áreas administrativas involucradas en la implementación del sistema de justicia laboral, se elaborarán anualmente los anteproyectos de presupuestos de egresos de los años 2020 a 2023.

En la proyección presupuestal anual, las áreas administrativas propondrán montos estimados para alcanzar los resultados previstos, y plantearán los indicadores necesarios para medir el grado de avance de los proyectos y de cumplimiento, garantizando con ello que el ejercicio de recursos se realice conforme a los criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control y rendición de cuentas.

El eje rector y su proyección de trabajo transversal, se describe a continuación:

| EJE RECTOR 9. ELEMENTOS PRESUPUESTALES | | | |
|---|---|---|---|
| **OBJETIVO ESTRATÉGICO** | **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | **RESPONSABLES** | **PLAZOS DE EJECUCIÓN** |
| **Destinar recursos financieros para la instrumentación de las actividades que integran los ejes rectores de este programa.** | Realizar la proyección presupuestal para la obtención de los recursos necesarios para la implementación del nuevo sistema de justicia laboral.<br><br>Asignar, distribuir y ministrar los recursos presupuestales para la instrumentación de este Programa. | a) Áreas operativas involucradas:<br>➢ Áreas administrativas señaladas en los ejes rectores de este Programa, de manera enunciativa:<br>○ SEA y sus unidades administrativas adscritas<br>○ IFDP<br>○ UIRMJL<br>○ IJF<br><br>b) Órganos de decisión:<br>➢ Pleno | • En los periodos anuales para la integración de los anteproyectos de egresos del CJF de los años 2020 al 2023.<br><br>• Ministración de recursos conforme a la calendarización presupuestal y las disposiciones aplicables. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | ➢ Comisión de Administración.<br>➢ Órganos de decisión del IFDP e IJF. | |

Conforme a lo antes señalado, el eje rector de elementos presupuestales se integra, en primer término, por la proyección presupuestal anual de 2020 a 2023 que realizarán las áreas administrativas encargadas de la ejecución de las actividades señaladas en los demás ejes rectores que integran este programa.

| | ACTIVIDADES |
|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 1: PROYECCIÓN PRESUPUESTAL.**<br><br>**Realizar la proyección presupuestal para la obtención de los recursos necesarios para la implementación del nuevo sistema de justicia laboral.** | • Las áreas administrativas involucradas en la instrumentación de las actividades que integran los ejes rectores de este Programa, deberán identificar las necesidades a corto, mediano y largo plazo para la implementación del sistema de justicia laboral, en el ámbito de sus respectivas competencias, considerando, entre otros elementos, los siguientes:<br><br>➢ Justificación y descripción de los proyectos.<br>➢ Objetivos y metas.<br>➢ Monto estimado.<br>➢ Programación de actividades y recursos.<br>➢ Mecanismos de supervisión y transparencia del ejercicio del gasto. |

El segundo objetivo específico consiste en la asignación, distribución y ministración de recursos que realizará la DGPPT a las áreas administrativas encargadas de instrumentar las actividades señaladas en los ejes rectores antes desarrollados.

| | ACTIVIDADES |
|---|---|
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 2: MINISTRACIÓN DE RECURSOS PRESUPUESTALES.**<br><br>**Asignar, distribuir y ministrar los recursos presupuestales para la instrumentación de este programa.** | • La DGPPT realizará, en el ámbito de su competencia, las acciones necesarias para suministrar los recursos requeridos por las áreas administrativas para la implementación del sistema de justicia laboral.<br><br>• Las áreas administrativas realizarán, conforme a las disposiciones aplicables, las acciones y procedimientos que señale la DGPPT para la suministración de recursos presupuestales. |

## VI. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento de este programa se llevará a cabo a través del monitoreo de los objetivos específicos de cada eje rector que ejecutarán las áreas administrativas involucradas. Dichos objetivos fungen como indicadores para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Cabe señalar que en los ejes rectores 3 “infraestructura y equipamiento” y en el eje rector 7 “peritos”, no se incluyen todos los objetivos específicos que integran estos ejes rectores porque en el primer caso, sus objetivos se plantearon con base en las tres etapas y estos indicadores son para la primera etapa de implementación y en el eje rector de peritos como se describió en su apartado específico; la Unidad de Peritos Judiciales iniciará operaciones en la segunda etapa de implementación del nuevo sistema.

Aclarado lo anterior, a continuación se propone una descripción de los indicadores en términos porcentuales que permitirán conocer el grado de avance en la instrumentación de este programa, a través de una valoración objetiva:

| INDICADORES DE LA PRIMERA ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN | | | |
|---|---|---|---|
| | **OBJETIVO ESPECÍFICO/INDICADOR** | **% DE CUMPLIMIENTO DEL EJE RECTOR** | **% DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA** |
| **EJE RECTOR 1**<br><br>Tecnologías de la información y comunicaciones | Interconexión | 14.28 | 14.28 |
| | Buzón electrónico | 14.28 | |
| | Audiencias | 14.28 | |
| | Videoconferencia para diligencias | 14.28 | |
| | Sistema de gestión | 14.28 | |
| | Boletín electrónico | 14.28 | |
| | Incidencia del eje rector armonización normativa | 14.28 | |
| | **Total** | 100% | |
| **EJE RECTOR 2**<br><br>Creación de juzgados de distrito especializados en materia de justicia laboral | **OBJETIVO ESPECÍFICO/INDICADOR** | **% DE CUMPLIMIENTO DEL EJE RECTOR** | 14.28 |
| | Creación de juzgados de distrito especializados | 33.3 | |
| | Estructura organizacional y funcional | 33.3 | |
| | Incidencia del eje rector armonización normativa | 33.3 | |
| | **Total** | 100% | |
| **EJE RECTOR 3** | **OBJETIVO ESPECÍFICO/INDICADOR** | **% DE CUMPLIMIENTO DEL EJE RECTOR** | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Infraestructura y equipamiento | Requerimientos de la primera etapa en infraestructura | 50 | 14.28 |
| | Requerimientos de la primera etapa en equipamiento | 50 | |
| | **Total** | 100% | |
| **EJE RECTOR 4**<br>Defensa adecuada | **OBJETIVO ESPECÍFICO/INDICADOR** | **% DE CUMPLIMIENTO DEL EJE RECTOR** | 14.28 |
| | Fortalecimiento del IFDP | 33.3 | |
| | Armonización normativa | 33.3 | |
| | Capacitación y selección | 33.3 | |
| | **Total** | 100% | |
| **EJE RECTOR 5**<br>Formación y selección de los operadores | **OBJETIVO ESPECÍFICO/INDICADOR** | **% DE CUMPLIMIENTO DEL EJE RECTOR** | 14.28 |
| | Formación | 50 | |
| | Selección | 50 | |
| | **Total** | 100% | |
| **EJE RECTOR 6**<br>Relación interinstitucional | **OBJETIVO ESPECÍFICO/INDICADOR** | **% DE CUMPLIMIENTO DEL EJE RECTOR** | 14.28 |
| | Convenios de interconexión | 25 | |
| | Convenio con CNBV | 25 | |
| | Convenios para localización de domicilio de las partes | 25 | |
| | Convenio para plataforma de seguridad social | 25 | |
| | **Total** | 100% | |
| **EJE RECTOR 7**<br>Peritos | **OBJETIVO ESPECÍFICO/INDICADOR** | **% DE CUMPLIMIENTO DEL EJE RECTOR** | 14.28 |
| | Relación interinstitucional | 50 | |
| | Lista de peritos del PJF para primera etapa del nuevo sistema | 50 | |
| | **Total** | 100% | |
| **Cumplimiento de la primera etapa de implementación** | | | 100% |

Respecto a los ejes transversales del programa, es decir, armonización normativa y elementos presupuestales, es necesario precisar que el eje rector 8 “armonización normativa”, se integró a los indicadores de los ejes rectores 1, 2 y 4, dando un total de 80.88%; el 19.12% restante, se representará en la segunda etapa de implementación para materializar la Unidad de Peritos Judiciales que integra el eje rector 7.

En el cumplimiento de los indicadores antes señalados, se considera como variable condicionante, el eje rector 9 “elementos presupuestales”. Por lo anterior, no se representa en el cuadro de indicadores, pero sí debe tomarse en consideración para la instrumentación de los objetivos del programa.

El seguimiento y evaluación del programa permitirá conocer los factores que incidan negativa o positivamente en la implementación de la primera etapa y en la adaptación del nuevo modelo de justicia laboral. Cada área administrativa involucrada, como se dijo, será la responsable de alimentar dichos indicadores con sus avances. Todo coordinado por las áreas jerárquicamente competentes.

Asimismo, como se mencionó en los ejes rectores 1 y 2 de este programa, para la determinación de acciones en las etapas de implementación subsecuentes, se realizará un monitoreo periódico del desempeño de los juzgados de distrito en materia de justicia laboral a través del control estadístico de las cargas de trabajo.

Lo anterior, con la finalidad de evaluar la razonabilidad del plazo de los procedimientos laborales y, en su caso, determinar la mora judicial existente, tomando acciones en consecuencia, como la adaptación de la estructura organizacional y las demás que se consideren indispensables para garantizar el acceso efectivo a la impartición de justicia en materia laboral.

Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral
UIRMJL

## Acrónimos

**CAR:** Coordinación de Administración Regional.

**CFCyRL:** Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

**CIDH:** Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

**CJF:** Consejo de la Judicatura Federal.

**CNBV:** Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

**CPEUM:** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**CSPJF:** Coordinación de Seguridad del Poder Judicial de la Federación.

**DGAJ:** Dirección General de Asuntos Jurídicos.

**DGEJ:** Dirección General de Estadística Judicial.

**DGIM:** Dirección General de Inmuebles y Mantenimiento.

**DGIPDI:** Dirección General de Innovación, Planeación y Desarrollo Institucional.

**DGPCST**: Dirección General de Protección Civil y Salud en el Trabajo.

**DGPPT:** Dirección General de Programación, Presupuesto y Tesorería.

**DGRH:** Dirección General de Recursos Humanos.

**DGSG:** Dirección General de Servicios Generales.

**DGTI:** Dirección General de Tecnologías de la Información.

**DOF:** Diario Oficial de la Federación.

**FGR:** Fiscalía General de la República.

**JFCA:** Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

**IFDP:** Instituto Federal de Defensoría Pública.

**IJF:** Instituto de la Judicatura Federal.

**INALI:** Instituto Nacional de Lenguas Indígenas.

**INEGI:** Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

**LFDP:** Ley Federal de Defensoría Pública.

**LFT:** Ley Federal del Trabajo.

**LINFONAVIT:** Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

**LSS:** Ley del Seguro Social.

**LOPJF:** Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

**PJF:** Poder Judicial de la Federación.

**PROFEDET:** Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

**SAT:** Servicio de Administración Tributaria.

**SEA:** Secretaría Ejecutiva de Administración.

**SECJ:** Secretaría Ejecutiva de Carrera Judicial.

**SECNO:** Secretaría Ejecutiva de Creación de Nuevos Órganos.

**SIARA:** Sistema de Atención a Requerimientos de Información de Autoridad.

**STyPS:** Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

**UIRMJL:** Unidad de Implementación de la Reforma en materia de Justicia Laboral.

## Marco jurídico

### Normativa

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal de Defensoría Pública.
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- Ley del Seguro Social.
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.
- Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo.
- Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa del propio Consejo.
- Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa de los órganos jurisdiccionales.
- Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que regula los servicios de interconexión tecnológica entre los órganos jurisdiccionales con diversas instituciones públicas.
- Acuerdo General 74/2008 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que pone a disposición de los órganos jurisdiccionales el uso de la videoconferencia como un método alternativo para el desahogo de diligencias judiciales.
- Acuerdo General 3/2013 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relativo a la determinación del número y límites territoriales de los Circuitos Judiciales en que se divide la República Mexicana; y al número, a la jurisdicción territorial y especialización por Materia de los Tribunales de Circuito y de los Juzgados de Distrito.
- Decreto por el cual se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Publicado en el DOF, el 23 de septiembre de 1927.
- Decreto por el que se aprueba el Protocolo por el que se sustituye el Tratado de Libre Comercio de América del Norte por el Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá, hecho en Buenos Aires, el treinta de noviembre de dos mil dieciocho, así como los seis acuerdos paralelos entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de los Estados Unidos de América celebrados por intercambio de cartas fechadas en Buenos Aires, Argentina, el treinta de noviembre de dos mil dieciocho. Publicado en el DOF, el 29 de julio de 2019.

- 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.

- Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva (en lo sucesivo, Decreto). Publicado en el DOF, el 1 de mayo de 2019.

- Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Orgánica del Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros. Publicado en el DOF, el 19 de julio de 2019.

- Acuerdo A/007/19, por el que se instala la Coordinación de Métodos de Investigación. Publicado en el DOF, el 7 de marzo de 2019.

- Bases Generales de Organización y Funcionamiento del Instituto Federal de Defensoría Pública.

- Lineamientos para la selección de ingreso de los defensores públicos y asesores jurídicos del Instituto Federal de Defensoría Pública.

- Protocolo de Atención al Usuario del Instituto Federal de Defensoría Pública.

- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal respectivo.

- Políticas y Lineamientos para el Ejercicio del Presupuesto de Egresos correspondiente.

- Lineamientos para la integración del Anteproyecto de Presupuesto de Egresos del Consejo de la Judicatura Federal del año correspondiente.

### Instrumentos internacionales

- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (CO 98).

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

- Convención Americana sobre Derechos Humanos.

- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador”.

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (CO 87).

- Tratado México, Estados Unidos, Canadá (T-MEC).

- Anexo 23 del T-MEC.

- Convenio Europeo de Derechos Humanos.

- Carta de la Organización de los Estados Americanos.

- Principios y Directrices sobre la Defensa Pública en las Américas. Informe del Comité Jurídico Interamericano.

- 100 Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad.

## Jurisprudencia

- *SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.* Novena Época, Registro: 193868, Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX, Mayo de 1999, P./J. 43/99.

- *PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN COMO HERRAMIENTA METODOLÓGICA PARA LA FORMACIÓN DE LA PRUEBA. EXIGE EL CONTACTO DIRECTO Y PERSONAL DEL JUEZ CON LOS SUJETOS Y EL OBJETO DEL PROCESO DURANTE LA AUDIENCIA DE JUICIO*. Época: Décima Época, Registro: 2020268, Primera Sala, 5 de julio de 2019, 1a./J. 54/2019 (10a.).

- *RETROACTIVIDAD DE LAS LEYES. SU DETERMINACIÓN CONFORME A LA TEORÍA DE LOS COMPONENTES DE LA NORMA*, Pleno, registro: 188508, Tomo XIV, Octubre de 2001, P./J. 123/2001.

- *PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS. SU NATURALEZA Y FUNCIÓN EN EL ESTADO MEXICANO,* Décima Época, Registro: 2019325, Libro 63, Febrero de 2019, Tomo I, p. 980, 2a./J. 35/2019 (10a.).

- *DERECHO DE ACCESO EFECTIVO A LA JUSTICIA. ETAPAS Y DERECHOS QUE LE CORRESPONDEN.* Décima Época, Registro: 2015591, Primera Sala, Libro 48, Noviembre de 2017, Tomo I, p. 151, 1a./J. 103/2017 (10a.)

- *DERECHO AL DEBIDO PROCESO. SU CONTENIDO*, Décima Época, Registro: 2005716, Libro 3, Febrero de 2014, Tomo I, p. 396, 1a./J. 11/2014 (10a.).

Unidad Jurisdiccional en Materia de Justicia Laboral
UIRMJL

# ANEXO ÚNICO

## Anexo único

**Conflictos individuales de trabajo JFCA**
**Fuente: STPS.**

| Estados de la República Mexicana | Num. de Juntas Especiales por Estado | Identificación de las Juntas Especiales | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | variación 2015-2016 | variación 2016-2017 | variación 2017-2018 | proyección de variación 2018-2019 | Proyección 2019 | Proyección 2020 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Aguascalientes | 1 | ***24 Aguascalientes*** | 1,066 | 932 | 929 | 860 | -12.57% | -0.32% | -7.43% | -6.77% | 802 | **918** |
| Baja California Sur | 1 | ***58 La Paz B.C.*** | 372 | 430 | 511 | 449 | 15.59% | 18.84% | -12.13% | 7.43% | 482 | **449** |
| Baja California | 2 | ***40 Ensenada*** | 410 | 520 | 508 | 662 | 26.83% | -2.31% | 30.31% | 18.28% | 783 | **577** |
| | | ***59 Tijuana*** | 1,153 | 1,221 | 1,262 | 1,111 | 5.90% | 3.36% | -11.97% | -0.90% | 1,101 | **1,170** |
| | | **Subtotal** | 1,563 | 1,741 | 1,770 | 1,773 | 11.39% | 1.67% | 0.17% | 4.41% | 1,851 | **1,740** |
| Campeche | 2 | ***48 Campeche*** | 488 | 537 | 399 | 338 | 10.04% | -25.70% | -15.29% | -10.32% | 303 | **413** |
| | | ***52 Cd. del Carmen*** | 881 | 954 | 631 | 611 | 8.29% | -33.86% | -3.17% | -9.58% | 552 | **726** |
| | | **Subtotal** | 1,369 | 1,491 | 1,030 | 949 | 8.91% | -30.92% | -7.86% | -9.96% | 855 | **1,139** |
| **Ciudad de México** | **21** | | 18,997 | 20,952 | 23,389 | 20,527 | 10.29% | 11.63% | -12.24% | 3.23% | 21,190 | **21,011** |
| Coahuila | 2 | ***25 Saltillo*** | 1,915 | 2,647 | 2,931 | 2,633 | 38.22% | 10.73% | -10.17% | 12.93% | 2,973 | **2,620** |
| | | ***42 Torreón*** | 1,285 | 1,782 | 2,047 | 1,873 | 38.68% | 14.87% | -8.50% | 15.02% | 2,154 | **1,828** |
| | | **Subtotal** | 3,200 | 4,429 | 4,978 | 4,506 | 38.41% | 12.40% | -9.48% | 13.77% | 5,127 | **4,448** |
| Colima | 1 | ***57 Colima*** | 395 | 711 | 564 | 361 | 80.00% | -20.68% | -35.99% | 7.78% | 389 | **484** |
| Chiapas | 1 | ***49 Tuxtla Gutiérrez*** | 825 | 838 | 841 | 753 | 1.58% | 0.36% | -10.46% | -2.84% | 732 | **798** |
| Chihuahua | 3 | ***26 Chihuahua*** | 2,536 | 2,249 | 2,397 | 2,190 | -11.32% | 6.58% | -8.64% | -4.46% | 2,092 | **2,293** |
| | | ***41 Parral*** | 376 | 366 | 460 | 426 | -2.66% | 25.68% | -7.39% | 5.21% | 448 | **415** |
| | | ***55 Cd. Juárez*** | 1,096 | 1,063 | 854 | 976 | -3.01% | -19.66% | 14.29% | -2.80% | 949 | **988** |
| | | **Subtotal** | 4,008 | 3,678 | 3,711 | 3,592 | -8.23% | 0.90% | -3.21% | -3.51% | 3,466 | **3,691** |
| Durango | 1 | ***27 Durango*** | 629 | 575 | 601 | 549 | -8.59% | 4.52% | -8.65% | -4.24% | 526 | **576** |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Estado de México | 1 | ***29 Toluca*** | 1,519 | 1,474 | 1,674 | 1,723 | -2.96% | 13.57% | 2.93% | 4.51% | 1,801 | **1,638** |
| Guanajuato | 1 | ***28 Guanajauato*** | 1,570 | 1,606 | 2,181 | 1,908 | 2.29% | 35.80% | -12.52% | 8.53% | 2,071 | **1,867** |
| Guerrero | 1 | ***43 Acapulco*** | 831 | 871 | 1,162 | 927 | 4.81% | 33.41% | -20.22% | 6.00% | 983 | **955** |
| Hidalgo | 1 | ***51 Pachuca*** | 1,956 | 1,574 | 1,526 | 1,468 | -19.53% | -3.05% | -3.80% | -8.79% | 1,339 | **1,573** |
| Jalisco | 2 | ***17 Guadalajara*** | 1,900 | 2,802 | 2,637 | 3,262 | 47.47% | -5.89% | 23.70% | 21.76% | 3,972 | **2,915** |
| | | ***18 Guadalajara*** | 2,108 | 2,478 | 3,050 | 3,262 | 17.55% | 23.08% | 6.95% | 15.86% | 3,779 | **2,935** |
| | | **Subtotal** | 4,008 | 5,280 | 5,687 | 6,524 | 31.74% | 7.71% | 14.72% | 18.05% | 7,702 | **5,840** |
| Michoacan | 1 | ***30 Morelia*** | 1,135 | 979 | 1,234 | 1,038 | -13.74% | 26.05% | -15.88% | -1.19% | 1,026 | **1,082** |
| Morelos | 1 | ***31 Cuernavaca*** | 1,225 | 1,376 | 2,069 | 1,463 | 12.33% | 50.36% | -29.29% | 11.13% | 1,626 | **1,552** |
| Nayárit | 1 | ***61 Tepic*** | 740 | 1,022 | 967 | 809 | 38.11% | -5.38% | -16.34% | 5.46% | 853 | **878** |
| Nuevo León | 2 | ***19 Guadalupe N.L.*** | 3,412 | 3,983 | 4,872 | 5,427 | 16.74% | 22.32% | 11.39% | 16.82% | 6,340 | **4,807** |
| | | ***20 Guadalupe N.L.*** | 3,368 | 3,972 | 4,857 | 8,982 | 17.93% | 22.28% | 84.93% | 41.71% | 12,729 | **6,782** |
| | | **Subtotal** | 6,780 | 7,955 | 9,729 | 14,409 | 17.33% | 22.30% | 48.10% | 29.24% | 18,623 | **11,499** |
| Oaxaca | 1 | ***32 Oaxaca*** | 787 | 965 | 970 | 919 | 22.62% | 0.52% | -5.26% | 5.96% | 974 | **923** |
| Puebla | 1 | ***33 Puebla*** | 1,957 | 1,797 | 3,059 | 1,793 | -8.18% | 70.23% | -41.39% | 6.89% | 1,917 | **2,105** |
| Querétaro | 1 | ***50 Querétaro*** | 1,391 | 1,395 | 1,928 | 1,481 | 0.29% | 38.21% | -23.18% | 5.10% | 1,557 | **1,550** |
| Quintana Roo | 1 | ***56 Cancún*** | 550 | 538 | 575 | 520 | -2.18% | 6.88% | -9.57% | -1.62% | 512 | **539** |
| San Luis Potosí | 1 | ***34 San Luis Potosí*** | 1,370 | 1,532 | 1,472 | 1,315 | 11.82% | -3.92% | -10.67% | -0.92% | 1,303 | **1,398** |
| Sinaloa | 1 | ***35 Culiacán*** | 1,607 | 2,157 | 2,121 | 1,599 | 34.23% | -1.67% | -24.61% | 2.65% | 1,641 | **1,825** |
| Sonora | 2 | ***23 Hermosillo*** | 1,259 | 1,468 | 1,707 | 1,497 | 16.60% | 16.28% | -12.30% | 6.86% | 1,600 | **1,506** |
| | | ***47 Cananea*** | 421 | 354 | 403 | 339 | -15.91% | 13.84% | -15.88% | -5.98% | 319 | **367** |
| | | **Subtotal** | 1,680 | 1,822 | 2,110 | 1,836 | 8.45% | 15.81% | -12.99% | 3.76% | 1,905 | **1,871** |
| Tabasco | 1 | ***36 Villahermosa*** | 3,172 | 3,582 | 3,836 | 2,621 | 12.93% | 7.09% | -31.67% | -3.89% | 2,519 | **3,146** |
| Tamaulipas | 3 | ***37 Cd. Victoria*** | 615 | 644 | 577 | 550 | 4.72% | -10.40% | -4.68% | -3.46% | 531 | **583** |
| | | ***39 Tampico*** | 1,113 | 1,439 | 1,358 | 1,000 | 29.29% | -5.63% | -26.36% | -0.90% | 991 | **1,180** |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ***60 Reynosa*** | 1,300 | 1,756 | 1,809 | 1,653 | 35.08% | 3.02% | -8.62% | 9.82% | 1,815 | **1,667** |
| | | **Subtotal** | 3,028 | 3,839 | 3,744 | 3,203 | 26.78% | -2.47% | -14.45% | 3.29% | 3,308 | **3,424** |
| Tlaxcala | 1 | ***46 Tlaxcala*** | 953 | 980 | 982 | 1,220 | 2.83% | 0.20% | 24.24% | 9.09% | 1,331 | **1,093** |
| Veracruz | 5 | ***22 Xalapa*** | 844 | 1,323 | 1,340 | 1,013 | 56.75% | 1.28% | -24.40% | 11.21% | 1,127 | **1,129** |
| | | ***38 Coatzacoalcos*** | 2,551 | 3,324 | 3,013 | 2,104 | 30.30% | -9.36% | -30.17% | -3.07% | 2,039 | **2,606** |
| | | ***44 Poza Rica*** | 1,132 | 1,087 | 1,005 | 775 | -3.98% | -7.54% | -22.89% | -11.47% | 686 | **937** |
| | | ***45 Veracruz*** | 1,676 | 1,595 | 1,744 | 1,507 | -4.83% | 9.34% | -13.59% | -3.03% | 1,461 | **1,597** |
| | | ***54 Orizaba*** | 1,090 | 975 | 1,243 | 748 | -10.55% | 27.49% | -39.82% | -7.63% | 691 | **949** |
| | | **Subtotal** | 7,293 | 8,304 | 8,345 | 6,147 | 13.86% | 0.49% | -26.34% | -3.99% | 5,901 | **7,198** |
| Yucatán | 1 | ***21 Mérida*** | 1,385 | 1,313 | 1,405 | 936 | -5.20% | 7.01% | -33.38% | -10.52% | 837 | **1,175** |
| Zacatecas | 1 | ***53 Zacatecas*** | 635 | 528 | 606 | 513 | -16.85% | 14.77% | -15.35% | -5.81% | 483 | **553** |
| **Total** | **66** | | **77,996** | **86,666** | **95,706** | **88,691** | | | | | **95,629** | **88,938** |

Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral
UIRMJL