

# **Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente**

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial 15018,  
publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de noviembre de 1976.

Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos  
**Maestría en Política y Gestión Pública**



## **LOS MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS Y SU APLICACIÓN POR MEDIO DE COMITÉS ESPECIALIZADOS EN MATERIA LABORAL**

**TRABAJO RECEPCIONAL** que para obtener el **GRADO** de  
**MAESTRO EN POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA**

Presenta: **JESÚS LENIN LARES HAYASHI**

Asesor **FERNANDO CORNEJO HERNÁNDEZ**

Tlaquepaque, Jalisco. 18 de julio de 2020

## RESUMEN

Sin duda alguna, la erogación de recursos públicos destinados por el Estado para la sustanciación de procedimientos en materia laboral surgidos de controversias propias de la actividad de trabajo, presupone una problemática con efectos negativos en el erario ante la dilación y proyección negativa de dichos procedimientos, afectando directamente al pasivo laboral destinado por la Entidad para el cumplimiento de los laudos dictados por la autoridad competente.

Ante tal situación, resulta propicio considerar la aplicación eficaz y eficiente de los elementos jurídicos, normativos y administrativos de los que pueden hacer uso las dependencias del Estado, siendo para tales efectos necesaria la creación de Comités Especializados en Materia Laboral, que faciliten la implementación de los Medios Alternativos de Solución de Controversias y la simplificación administrativa, en aras de permitir el debido desarrollo de la sociedad y el orden público, garantizando la estabilidad y debida gestión del sistema jurisdiccional y administrativo, impulsando la productividad y agilización en la actividad del Estado.

En este orden de ideas y a efecto de consolidar la idea planteada en el párrafo inmediato anterior, a lo largo del presente trabajo se abordarán aspectos referentes al marco teórico correspondiente a las controversias en materia laboral, los medios alternativos de solución de controversias y a la simplificación administrativa, respectivamente, conocimiento doctrinal que, aunado a la trayectoria profesional de quien escribe en el marco de la función pública, se describirá la experiencia relativa a la constitución, ejercicio y beneficios del Comité Especializado en Materia Laboral en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial como proyecto primario para hacer frente a las erogaciones millonarias destinadas por el Estado para la sustanciación de procedimientos en materia laboral.

**PALABRAS CLAVE:** conflictos laborales, simplificación administrativa, función pública, medios alternativos de solución de controversias, políticas públicas

## SIGLARIO

**APF:** Administración Pública Federal

**CEMLA:** Comité Especializado en Materia Laboral

**COCODI:** Comité de Control y Desempeño Institucional

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

**DDA:** Dirección Divisional de Administración

**DDAJ:** Dirección Divisional de Asuntos Jurídicos

**IAPF:** Instituciones de la Administración Pública Federal

**IMER:** Instituto Mexicano de la Radio

**IMPI:** Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial

**LFAR:** Ley Federal de Austeridad Republicana

**LFT:** Ley Federal del Trabajo

**LGRA:** Ley General de Responsabilidades Administrativas

**LOAPF:** Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

**MASC:** Medios alternativos de solución de controversias

**OIC:** Órgano Interno de Control

**PEF:** Presupuesto de Egresos de la Federación

**REP:** Reporte de experiencia profesional

**SEP:** Secretaría de Educación Pública

**SFP:** Secretaría de la Función Pública

**SSP:** Secretaría de Seguridad Pública

**TOIC:** Titular de Órgano Interno de Control

## DEFINICIONES Y ESTRUCTURA

**COMITÉS DE CONTROL Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL, COCODI:** “Órgano colegiado al interior de las Instituciones de la APF, que en apoyo a los Titulares de las mismas, contribuyen al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, a impulsar el establecimiento y actualización del Sistema de Control Interno, y al análisis y seguimiento de la detección y administración de riesgos.” (Secretaría de la Función Pública, 2012)

**Junta de Gobierno del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial:** “Conformada por diez representantes de distintas dependencias y entidades del Gobierno Federal: dos representantes de la Secretaría de Economía; dos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y uno de las Secretarías de Relaciones Exteriores; de Educación Pública; de Agricultura y Desarrollo Rural; de Salud; del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y del Centro Nacional de Metrología.” (Tovar, s.f.)

**Órganos Internos de Control:** “Se encargan de ejecutar el sistema de control y evaluación gubernamental, es decir, controlar que los procesos y procedimientos que realizan los servidores públicos en las dependencias y entidades federales estén apegados a la legalidad y que coadyuven a los objetivos sustantivos de estas instituciones y, en caso de no ser así, son quienes poseen la autoridad para atender, tramitar y resolver las quejas o denuncias presentadas por la ciudadanía contra presuntas irregularidades administrativas cometidas por los servidores públicos, imponiendo las sanciones establecidas en la Ley.” (Secretaría de la Función Pública, s.f.)

**Simplificación administrativa:** “Proceso que consiste en eliminar y compactar fases del proceso administrativo, así como requisitos y trámites a fin de ganar agilidad y oportunidad en la prestación de los servicios públicos o trámites administrativos.” (Definición.org, s.f.)

## ÍNDICE

<b><u>INTRODUCCIÓN</u></b> .....	7
<b><u>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</u></b> .....	9
✚ <b><u>Justificación</u></b> .....	10
✚ <b><u>Contexto</u></b> .....	10
✚ <b><u>Objetivo</u></b> .....	12
✚ <b><u>Pregunta Orientadora</u></b> .....	12
✚ <b><u>Planificación</u></b> .....	12
<b><u>MARCO TEÓRICO</u></b> .....	13
<b><u>De las controversias laborales</u></b> .....	13
✚ <b><u>Concepto</u></b> .....	13
✚ <b><u>Clasificación</u></b> .....	13
➤ <b><u>En razón de los sujetos involucrados</u></b> .....	13
➤ <b><u>En función de la naturaleza del conflicto</u></b> .....	14
➤ <b><u>Por el tipo de interés que se afecta</u></b> .....	15
✚ <b><u>Características</u></b> .....	15
<b><u>De los Medios alternativos de solución de controversias</u></b> .....	16
✚ <b><u>Generales</u></b> .....	17
➤ <b><u>Características</u></b> .....	17
➤ <b><u>Principios rectores</u></b> .....	18
✚ <b><u>La mediación</u></b> .....	21
✚ <b><u>El arbitraje</u></b> .....	21
✚ <b><u>La conciliación</u></b> .....	22
➤ <b><u>La conciliación administrativa y sus beneficios</u></b> .....	23

<b><u>La Simplificación administrativa</u></b> .....	24
✚ <b><u>Generales</u></b> .....	24
➤ <u>Concepto</u> .....	24
✚ <b><u>La Simplificación administrativa como estrategia regulatoria</u></b> .....	25
➤ <u>Objetivos y efectos positivos de la simplificación administrativa</u> .....	25
<b><u>MARCO METODOLÓGICO</u></b> .....	27
<b><u>EL CEMLA COMO SOLUCIÓN PRÓXIMA A LOS COSTOSOS Y PROLONGADOS</u></b>	
<b><u>PROCEDIMIENTOS LABORALES</u></b> .....	29
✚ <b><u>Constitución del CEMLA</u></b> .....	30
✚ <b><u>Experiencia dentro del ejercicio del CEMLA y sus beneficios en el Instituto.</u></b> .....	31
✚ <b><u>Elementos jurídicos, normativos y administrativos que hicieron posible la creación del CEMLA.</u></b> .....	35
✚ <b><u>Consideraciones posteriores y perfectibilidad del CEMLA.</u></b> .....	40
<b><u>CONCLUSIONES</u></b> .....	43
<b><u>ANEXOS</u></b> .....	45
1.- <u>Jurisprudencia 1a./J. 103/2017 (10a.) “ACCESO A LOS MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS, COMO DERECHO HUMANO. GOZA DE LA MISMA DIGNIDAD QUE EL ACCESO A LA JURISDICCIÓN DEL ESTADO.”</u> .....	46
2. <u>Acta Tercera Sesión de la Junta de Gobierno</u> .....	47
3.- <u>Solicitud creación del Comité Especializado en Materia Laboral</u> .....	57
4.- <u>Lineamientos que conforman el manual de operaciones del CEMLA y Primera Acta</u> .....	58
5.- <u>Cronología Comité Especializado en Materia Laboral (CEMLA)</u> .....	66

<u>6.-Cuarta Sesión del CEMLA.....</u>	68
<u>7.- Solicitud de información a la Dirección Divisional de Asuntos Jurídicos sobre las horas/hombre y prospección negativa respecto a los procedimientos laborales.....</u>	73
<u>8.- Oficio DDAJ.2020 por medio del cual el Director Divisional de Asuntos Jurídicos remite la información solicitada respecto de las horas/hombre y prospección negativa correspondiente a los procedimientos laborales.....</u>	74
<u>9.- Decreto por el que se establecen las acciones administrativas que deberán de implementar la Administración Pública Federal para llevar a cabo la conciliación o la celebración de convenios o acuerdos previstos en las leyes respectivas como medios alternativos de solución de controversias que se susciten con los particulares publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de abril de 2016. ....</u>	77
<u>10.- Oficio dirigido al Director Divisional de Administración por medio del cual se le solicita proporcione información referente a los elementos administrativos que hicieron posible la constitución del CEMLA. ....</u>	86
<u>11.- Oficio signado por el Director Divisional de Administración elaborado en atención a la solicitud de información referente a los elementos administrativos que hicieron posible la constitución del CEMLA.....</u>	87
<b><u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS -----</u></b>	89

## INTRODUCCIÓN

Desde hace más de nueve años, he trabajado en la Secretaría de Estado que combate frontalmente la corrupción, que investiga y sanciona a servidores públicos federales por presuntas conductas administrativas antijurídicas y vigila el adecuado cumplimiento del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) a través de auditorías, me refiero a la Secretaría de la Función Pública. En este recorrido, he pasado por el Órgano Interno de Control (OIC) de la Secretaría de Seguridad Pública (SSP) -que en el sexenio de Enrique Peña Nieto se subsumió al OIC de la Secretaría de Gobernación-; asimismo, en el de la Secretaría de Educación Pública (SEP); y ya con nombramiento de Titular, en el OIC del Instituto Mexicano de la Radio (IMER) y, desde el primero de julio de 2019, en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI).

Al poco tiempo de mi llegada al OIC en el IMPI, en mi carácter de Vocal Ejecutivo, empecé a preparar la carpeta del Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI) al que se hace referencia en el “Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno” (DOF 27/jul/2012), así como su reforma publicada en el DOF el 27/julio/2018. Este Comité debe celebrar un mínimo de cuatro sesiones ordinarias al año y lo encabeza el Titular del OIC y el Director General del IMPI.

Dentro de los diversos asuntos que se deben revisar está “Pasivos Laborales”, en este rubro me sorprendí al ver que el IMPI tenía una previsión de más de 123 millones de pesos destinados a los litigios laborales. Ante esto, pensé que sería positivo idear algún método para no solo reducir el número de expedientes laborales, sino también y más importante, reducir significativamente los montos exorbitantes que se tenían que pagar por juicios con nulas perspectivas de obtener laudos favorables. Es importante mencionar que en el Gobierno Federal se deben llevar los juicios hasta sus últimas consecuencias, es decir, hasta que no haya más instancias que recurrir; esta medida, si bien es un esfuerzo por no dejar los asuntos perder, también es incosteable e innecesario en ciertos casos, es decir existen demandas laborales en las cuales se puede apreciar de manera evidente que es un asunto perdido desde la primera instancia, tal vez porque el trabajador fue despedido injustamente o no se tengan las pruebas para llevar una buena defensa, en estos casos, es absurdo llevar ese asunto hasta el Colegiado toda vez que ya se puede advertir que el resultado será desfavorable. Este proceso puede durar varios años, mismos que el ex trabajador no tendría objeción en que transcurrieran, toda vez que saldría beneficiado con sus sueldos caídos y demás consecuencias legales.

Ante esto, propuse en la **Tercera Sesión Ordinaria del COCODI** de fecha 5 de septiembre de 2019, la creación de un Comité multidisciplinario que revisé caso por caso para llegar a acuerdos

con los extrabajadores mediante los Métodos Alternativos de Solución de Controversias (MASC). A este Comité lo llamamos Comité Especializado en Materia Laboral (CEMLA). Quince días después, en la reunión del Órgano de Gobierno del IMPI, comenté la creación de este Comité, mismo que tuvo una extraordinaria acogida entre los miembros, al grado de proponer la creación de CEMLA en todos los entes gubernamentales asistentes a la Junta de Gobierno.

El CEMLA lo integra el Director Divisional de Administración, el Director Divisional de Asuntos Jurídicos, el Titular del OIC presidiendo los trabajos, así como invitados y vocales. Al mes de febrero de 2020, ya hay casos de éxito que han reflejado ahorros por 1.5 millones de pesos sin contar la prospección de lo que se hubiera erogado en la fecha en que el IMPI hubiera tenido que cumplir el laudo condenatorio. Este esquema beneficia a ambas partes, ya que el IMPI reduce significativamente su pasivo contingente y el extrabajador tiene dinero contante y sonante sin tener que esperar un largo litigio. La idea es promover acciones y reformas legislativas de mejora regulatoria a efecto de que todos los entes públicos cuenten con un CEMLA.

Es por ello que, en atención a los conceptos teóricos fundamentales de la materia laboral, los medios alternativos de solución de controversias y la simplificación administrativa, aunado a la reconstrucción de mi experiencia profesional como servidor público, se plantea a lo largo del presente trabajo dejar constancia del proceso que se siguió para la creación del CEMLA en el IMPI y cuáles fueron los elementos jurídicos, normativos y administrativos que lo hicieron posible.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Sin duda, al hablar de política y gestión pública como acciones dirigidas del Estado encaminadas a la toma de decisiones para la solución de problemas públicos, es necesaria la contemplación de estrategias regulatorias y su posterior aplicación al caso en concreto; la definición de objetivos y metas, así como el conocimiento y la debida administración de los recursos del Estado que permitan la creación de mecanismos orientados a la ejecución de acciones de gobierno con base en el artículo 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: eficacia, eficiencia, economía, imparcialidad, transparencia y honradez.

Durante años, en nuestro país las controversias surgidas de accidentes y enfermedades derivadas del ejercicio laboral, así como la dilación en los procedimientos laborales surgidos de la rescisión de las relaciones de trabajo a cargo de las personas empleadoras así como de las personas trabajadoras, por causa justificada o injustificada, con incurrencias o no en una responsabilidad laboral y/o administrativa, complican de manera directa la consecución y/o la extinción de la relación laboral de forma voluntaria por parte del servidor público con relación al órgano de la

administración pública a la que pertenece, postergando de manera innecesaria la resolución de los asuntos laborales que les atañen, con consecuencias negativas que se traducen en un detrimento en el erario y procedimientos engorrosos, justificando así la necesidad de agilizar y economizar los procedimientos laborales por medio de la creación de entes internos encargados de gestionar dichos asuntos y procedimientos de forma expedita.

### **Justificación**

En atención a la problemática nacional derivada de las controversias de trabajo con alto impacto en el erario y la dilación de procedimientos engorrosos con resultados negativos en la economía de las partes involucradas; el empleo de la simplificación administrativa como estrategia regulatoria, la aplicación eficaz y eficiente de los Medios Alternativos de Solución de Controversias y la creación del Comité Especializado en Materia Laboral en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, implementaron mediante su aplicación una medida impostergable encaminada a la consolidación de una administración pública orientada a resultados, que optimiza el uso de los recursos públicos, reactivando, fomentando e impulsando la actividad económica, así como la productividad, agilización y eficiencia en la actividad administrativa y laboral del Instituto.

### **Contexto**

Durante la sesión celebrada por el Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI) durante el tercer trimestre del ejercicio administrativo de 2019, se determinó por parte del Órgano Interno de Control en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial en conjunto con la Dirección Divisional de Asuntos Jurídicos y la Unidad de Administración y Finanzas, la necesidad de crear el Comité Especializado en Materia Laboral así como su manual de operaciones como mecanismos que permitieran la disminución en el impacto presupuestal del IMPI ante problemas de carácter laboral, teniendo por objeto establecer las bases y criterios por medio de las cuales deben regularse los procedimientos y las relaciones de trabajo entre el IMPI y sus trabajadores; esto, con el fin de implementar los medios alternativos de solución de controversias, reconociendo en todo momento que la autocomposición como mecanismo de resolución de disputas a través de un acuerdo de voluntades entre las partes, es un derecho de las mismas para resolver controversias de carácter jurídico a través de vías de colaboración en los que se privilegie el diálogo en forma pacífica, coadyuvando al desahogo de la carga de trabajo a tribunales; haciendo de la conciliación una constante y del arbitraje una excepción, propiciando la simplificación administrativa.

El CEMLA, como órgano colegiado encargado de brindar asesoría respecto de los lineamientos que conforman su manual de operaciones, como ente colaborador con las áreas

administrativas para la toma de decisiones en materia laboral, así como encargado de la toma de decisiones respecto de las conciliaciones sometidas a su arbitrio, ha beneficiado la estabilidad laboral del Instituto y ha incidido de manera directa en ahorros millonarios al mismo, respecto de los gastos que implica el seguimiento de procedimientos laborales llevados a cabo ante las autoridades facultadas para ello, permitiendo la amigable composición a través de convenios celebrados y ratificados ante las autoridades laborales.

Como lo mencioné con antelación, el Comité Especializado en Materia Laboral está conformado por el Titular del Órgano Interno de Control, con carácter de presidente; por el Director Divisional de Asuntos Jurídicos, en calidad de Secretario Técnico y por el Titular de la Unidad de Administración y Finanzas, en calidad de Primer Vocal; quienes designan a un invitado permanente para que asista a las sesiones del Comité con voz pero sin voto; a su vez, cada miembro designa a un suplente para los casos de ausencia y todos los miembros y los representantes de los mismos contarán con voz y voto. Adicionalmente, es menester enfatizar que la estructura que conforma el CEMLA fue determinada respecto a los asuntos que interfieren de manera directa en la labor administrativa del Instituto, tal como lo es su control interno, su área de asuntos jurídicos y los propios de la administración de los recursos financieros, materiales y humanos.

Respecto a los conflictos laborales derivados de divergencias con el personal operativo de base del Instituto que sean sometidos a consideración del Comité, podrá integrarse al mismo con voz pero sin voto al Sindicato Único de Trabajadores del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial para los efectos que se presentan en su manual de operaciones. Asimismo, cada una de las decisiones del Comité Especializado en Materia Laboral son votadas por mayoría simple.

El Comité Especializado en Materia Laboral sesiona con un quorum de dos de sus tres miembros y las sesiones pueden ser convocadas por su presidente a solicitud de cualquiera de los miembros, levantando acta formalizada a través de la firma de cada uno de los miembros que hayan participado en la sesión; especificando el tema tratado, los acuerdos tomados, así como las cantidades propuestas en caso de ser beneficiada la conciliación.

Lo anterior toma relevancia en razón de que si la política pública del Estado determina lo que se va a hacer ante determinada situación de conflicto, la creación del CEMLA como mecanismo de control y aplicación puede ser considerada como la forma para llevar a cabo tales efectos.

Asimismo, los Lineamientos que constituyen el manual operativo del Comité Especializado en Materia Laboral, son aplicables para todos y cada uno de los trabajadores de base y de confianza del Instituto, independientemente de la ubicación geográfica en que se encuentren las oficinas del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, reconociendo que, en este cuerpo legal, únicamente se

establecen los mecanismos para dar solución general a las contingencias laborales que enfrenta el Instituto.

En observancia a lo dispuesto en el artículo 123 apartado A, inciso b, numeral 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y su Ley Reglamentaria; el Decreto por medio del cual se establecen las acciones administrativas que deberá implementar la Administración Pública Federal para llevar a cabo la conciliación o la celebración de convenios o acuerdos previstos en las leyes respectivas como medios alternativos de solución de controversias; los Criterios generales para emitir opinión en materia de responsabilidades a efecto de determinar o no la procedencia para llevar a cabo los medios alternativos de solución de controversias, así como establecer los supuestos en los que puede actualizarse un conflicto de interés; además del Decreto por el que se establece la Estrategia Integral de Mejora Regulatoria del Gobierno Federal y de Simplificación de Trámites y Servicios, se dio origen al manual de operaciones del CEMLA; es decir, en atención a la normatividad aplicable a la materia administrativa y en aras de gestionar de manera efectiva los asuntos laborales del Instituto, se establecieron los lineamientos rectores del Comité Especializado en Materia Laboral con el fin de atender con total apego a derecho las necesidades surgidas de la realidad histórica derivadas de las controversias de trabajo.

#### **Objetivo**

A través de mi práctica laboral como servidor público y en específico como TOIC en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, el objetivo del presente trabajo consiste en recuperar la experiencia profesional relativa a la creación y contemplación normativa de este Comité Especializado en Materia Laboral como órgano estructural del IMPI; mismo que fue creado con el fin de: I) propiciar la simplificación administrativa; II) garantizar a la ex persona servidora pública el acceso a la justicia pronta, completa, gratuita e imparcial; III) mitigar, en la medida de lo posible, el impacto económico (pasivo laboral) del Instituto por procedimientos o controversias en materia laboral; y IV) disminuir drásticamente el número de expedientes litigiosos ante los Tribunales en materia laboral, *ergo*, ahorros en hora/hombre para el Instituto.

#### **Pregunta orientadora**

¿Cuál fue el proceso que se siguió para la creación del CEMLA en el IMPI y cuáles fueron los elementos jurídicos, normativos y administrativos que lo hicieron posible?

#### **Planificación**

Este Reporte de experiencia profesional parte de la premisa de manifestar la viabilidad de la creación de los Comités Especializados en Materia Laboral en cada una de las dependencias de la

APF, como mecanismos que permita la disminución en el impacto presupuestal del Estado ante conflictos de índole laboral; lo anterior, derivado de la experiencia personal y laboral de quien esto escribe, al ser parte activa para la creación y gestión del CEMLA en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial.

Dentro de los aspectos o dimensiones a reportar sobre esta experiencia, se encuentran los siguientes:

- La determinación subjetiva y colectiva para la creación de un mecanismo que mitigue el impacto económico y propicie la simplificación administrativa del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial por procedimientos o controversias en materia laboral.
- Principales problemáticas para la constitución del CEMLA y la elaboración de su manual y lineamientos.
- Principales problemáticas para la gestión de los asuntos del CEMLA.
- Principales beneficios y perfectibilidad del Comité.

Asimismo, el desarrollo del análisis de los puntos antes planteados se hará de manera deductiva allegada al soporte documental que integra el manual y los lineamientos del CEMLA, las actas levantadas por el Comité, así como de las constancias de los asuntos llevados a cabo por este Órgano; lo anterior, complementando mi interpretación de los hechos con fuentes de información adicionales que permitan dar al análisis una mayor objetividad; analizando y respaldando a su vez mi experiencia profesional con referentes teóricos concretos de la nueva gestión pública como la LFAR.

## MARCO TEÓRICO

### De las controversias laborales.

#### **Concepto**

Partiendo de la premisa de que la palabra controversias es definida por la Real Academia Española como la “discusión de opiniones contrapuestas entre dos o más personas” (Asociación de Academias de la Lengua Española, 2020), resulta preciso advertir que una controversia implica la mayoría de las veces la exigencia de subordinación del interés ajeno al propio con el fin de satisfacer un objetivo o meta.

En este orden de ideas, una controversia laboral podría definirse como la discusión de opiniones contrapuestas entre dos o más personas derivadas de la relación del trabajo, esto es, una problemática surgida de la prestación del servicio personal y subordinado en la producción de la riqueza (Asociación de Academias de la Lengua Española, 2020).

Dicho lo anterior, las controversias en materia laboral son entendidas en sentido estricto según Héctor Santos Azuela (Dávalos, 1997, pág. 216), como “las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo...”

J. Jesús Castorena (en Rocha, s.f.) señala que se debe de entender como conflicto de trabajo a toda diferencia que surgida entre los sujetos del derecho obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance y vigencia de las normas de los contratos y de las relaciones de trabajo.

#### **Clasificación**

Las controversias en materia laboral como objeto de estudio pueden clasificarse según Dávalos Morales, en atención a los tres criterios siguientes:

##### ➤ **En razón de los sujetos involucrados**

Esta clasificación atiende a las diversas combinaciones que se presentan cuando los sujetos que intervienen en las relaciones laborales entran en conflicto, estas divergencias pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, entre trabajadores y en casos menos frecuentes entre patrones, al respecto de los primeros Santos Azuela refiere lo siguiente:

Los conflictos entre trabajadores y patrones son las controversias típicas, ya que en ellas se colocan frente a frente los factores del proceso productivo, trabajo y capital; atendiendo a esta situación se entenderá fácilmente que se trata de las divergencias laborales más numerosas e importantes. Ejemplos: las controversias nacidas de un despido injustificado, del incumplimiento del contrato colectivo, etcétera (Dávalos, 1997, pág. 217).

En este orden de ideas, las controversias surgidas entre trabajadores y patrones resultan ser los conflictos con mayor reiteración e impacto en las relaciones de trabajo, mismos que son originados por el detrimento a la estabilidad laboral y la violación a las condiciones de trabajo pactadas por las partes.

Asimismo, el autor en comento señala que las controversias laborales surgidas entre trabajadores son contrarias a la idea de la unión de estos como integrantes de una clase social, estas divergencias pueden suscitarse entre trabajadores de un mismo gremio o empresa, entre sindicatos y entre trabajadores y sindicatos, siendo las causas principales de este fenómeno las preferencias en los ascensos y la indebida aplicación de las cláusulas relativas a la libertad sindical.

Asimismo, y respecto a los no menos importantes conflictos entre patrón vs patrón, el autor señala que estos no constituyen una auténtica posibilidad en la sociedad en la que vivimos y que dichas divergencias son derivadas de una acción ejercida por los trabajadores; dirimiéndose estas controversias por las vías civil y mercantil.

➤ **En función a la naturaleza del conflicto**

José Dávalos Morales en el libro Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social (Dávalos, 1997, pág. 218), manifiesta que en consideración a la naturaleza o contenido de los conflictos laborales, éstos pueden ser de orden jurídico o de orden económico, siendo los primeros los que surgen de la aplicación e interpretación de la ley laboral o de acuerdos contractuales y los segundos son los derivados del establecimiento, modificación, suspensión o terminación de las condiciones y/o relaciones de trabajo, razón por la cual resulta apropiado hablar de conflictos laborales preponderantemente jurídicos o en su caso controversias laborales preponderantemente económicos, sin descartar la relación de una para con la otra.

➤ **Por el tipo de intereses que afecta**

Respecto a esta clasificación los conflictos de trabajo pueden ser individuales o colectivos dependiendo si la afectación al interés laboral repercute en uno o varios trabajadores.

En este orden de ideas y en atención a los párrafos que anteceden se puede partir de la premisa de que toda controversia laboral surge por una violación a la norma, por un incumplimiento a lo pactado en los contratos individuales o colectivos de trabajo, la inexistencia de condiciones justas y el desequilibrio entre los factores de producción.

Alusivo a lo anterior, J. Jesús Castorena señala lo siguiente:

Los conflictos jurídicos son todos aquellos que surgen para definir los derechos y obligaciones de sujetos, a la luz de una norma preestablecida, o de un contrato o de una relación ya se trate de las normas legales, las consuetudinarias, los usos, las prácticas o los simples principios que emanan de la Ley; ya se trate de los contratos individuales, de los pactos o estatutos sindicales, de los contratos colectivos o de la simple prestación subordinada de servicios. Se trata de la controversia clásica que tiene como fondo la actuación de la norma (en Rocha, s.f.).

 **Características**

Como resumen y en atención a las causas que originan las controversias laborales, así como de los sujetos que intervienen en ellas puede señalarse que estas tienen como características principales las siguientes:

1. *Las controversias laborales son surgidas de la prestación personal y subordinada de servicios;*
2. *Derivan de la actividad laboral;*
3. *Parten de los sujetos antagónicos de las relaciones laborales;*
4. *Son sociales y dinámicas; y*
5. *Son de orden público.*

Dicho lo anterior, los conflictos laborales constituyen una problemática en el funcionamiento del desarrollo de la sociedad y el orden público, siendo necesario establecer mecanismos eficaces para dirimir las mismas, garantizando la estabilidad y debida gestión en sistema jurisdiccional.

## **De los Medios alternativos de solución de controversias**

A raíz de la reforma constitucional en materia de derechos humanos del 10 de junio de 2011, se determinó la obligación de la autoridad mexicana de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos del individuo bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad con el fin de favorecer en todo momento la protección más amplia a las personas en el ejercicio de sus derechos y pleno desarrollo como integrantes que conforman a la población del ente estatal; tal es el caso del derecho de acceso a una justicia pronta, completa, gratuita e imparcial que contempla para tal cometido la implementación de mecanismos alternativos de solución de controversias, tal y como se dispone en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mismo que señala a la letra lo siguiente:

“(…) Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales.

### **Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias.**

En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial...” (Énfasis añadido). (Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, Secretaría General & Secretaría de Servicios Parlamentarios, 2019)

De esta forma los Medios Alternativos de Solución de Controversias fueron considerados por el sistema jurídico mexicano como una expresión de los derechos humanos y su protección, siendo reconocidos como formas de Tutela Efectiva por medio de los cuales los individuos resuelven sus conflictos con una metodología autocompositiva.

Corolario a esto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha señalado a través de la jurisprudencia 1a./J. 103/2017 (10a.) que de nuestra carta magna y de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, se ha derivado el derecho de acceso efectivo a la justicia, el cual comprende el derecho a una tutela jurisdiccional efectiva, siendo los mecanismos de tutela no jurisdiccional primordiales para garantizar dicho derecho. ([Anexo 1](#)).

## **Generales**

Los Medios Alternativos de Solución de Controversias o por sus siglas MASC, son según Francisco González de Cossio “herramientas que con creciente frecuencia son utilizadas para solucionar diferencias de una manera amistosa y sin la necesidad de tener que recurrir a medios adversariales como el arbitraje y el litigio” (en Treviño, 2019), siendo así que nuestra Constitución Política en su artículo 123 fracción XX preceptúa que las diferencias o los conflictos derivados del capital y del trabajo, se sujetarán a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mismas que son órganos de integración tripartita que tienen como objetivo promover la estabilidad en las relaciones de trabajo.

Dicho esto, los MASC representan una alternativa viable con amplias ventajas en términos de tiempo y costo, posibilitando la solución de los conflictos surgidos al margen de la intervención de los tribunales, evitando así la dilación en la sustanciación de los procedimientos en beneficio de las partes implicadas. Lo anterior, en razón de que por medio de estos mecanismos, se busca descongestionar las cargas de trabajo de los órganos jurisdiccionales, buscando por ende una participación más activa de las personas que intervienen en la controversias, realizando así la autonomía de la voluntad.

El constante y exponencial crecimiento de la relaciones laborales y comerciales en los países del orbe derivaron en una búsqueda de mecanismos que sirvieran como medios para la solución de controversias prescindiendo de los tradicionales sistemas de justicia, tal es el caso de los Estados Unidos de Norte América y de países integrantes de la Unión Europea donde la implementación de los MASC ha alcanzado un alto nivel de recurrencia. De igual forma en los Estados latinoamericanos a partir de la década de los 90’s se han promovido directa o indirectamente su aplicación mediante la creación de leyes especiales.

En este orden de ideas, resulta menester especificar que si bien es cierto que la aplicación de los MASC son procedimientos ajenos a los aparatos judiciales del Estado, ello no significa que no exista una participación de los poderes públicos en el impulso de estos o en su establecimiento como paso previo para acudir al órgano jurisdiccional.

### ➤ **Características**

Francisco J. Treviño Moreno en su libro Medios alternativos para la solución de controversias (Treviño, 2019, págs. 4-5), menciona que en general estos mecanismos deben de contar con ciertas características, dentro de las cuales señala las siguientes:

- a. Fundarse en principios de buena fe. Sin este requisito, es muy difícil lograr resultados equitativos –bajo la perspectiva ganar- ganar, en vez de uno gana lo que el otro pierde.
- b. Ser especializados. Cada tema debe ser atendido por especialistas en la materia en cuestión.
- c. No estar sobredimensionados. Un tema menor debería resolverse en una junta semanal de seguimiento; un tema técnico debería ser resuelto mediante dictámenes de expertos; diferendos de mayor envergadura deberían someterse a conciliación, mediación o arbitraje con estándares internacionales.
- d. Guardar conveniente relación entre el costo y el beneficio. Evitar distraer recursos, incluido el tiempo, de forma innecesaria o desproporcionada.
- e. Ser expeditos. En muchas ocasiones, es preferible una resolución contraria a los intereses de una parte a la indefinición prolongada de la solución de un problema, que de pequeño puede evolucionar hasta convertirse en catastrófico.”

Dicho lo anterior, es prudente aseverar que los mecanismos alternativos de solución de controversias deben de atenerse a un equilibrio en cuanto a las circunstancias de tiempo, modo, costo y especialización en las que resulten aplicables. toda vez que derivado del fin de estos lo que se busca es solucionar las diferencias de manera amistosa y expedita, sin la necesidad de tener que recurrir al litigio.

En este contexto, podemos decir que los MASC se han incorporado paulatina y sistemáticamente al ámbito del derecho público, siendo una opción para el individuo de posibilitar se derecho de acceso a la justicia de manera pronta y eficiente, con plazos que se estiman más breves en comparación con los procedimientos jurisdiccionales ordinarios, evitando en la medida de los posible los formalismos y formulismos que provocan que las partes inviertan demasiado tiempo y recursos en la atención de sus conflictos con la administración pública.

➤ **Principios rectores**

María Gabriela Sánchez García y Gilda Lizette Ortiz López, en su publicación con título Justicia alternativa, una visión panorámica, s. f. señalan que la voluntariedad, confidencialidad, buena fe, neutralidad, imparcialidad, equidad, legalidad, honestidad, flexibilidad, oralidad, consentimiento informado, intervención mínima y economía, son concebidos como los principios rectores aplicables a los Medios Alternativos de Solución de Controversias.

En ese sentido, resulta preciso realizar una breve descripción de cada uno de los principios rectores mencionados en el párrafo que antecede.

<u>Voluntariedad</u>	Es la capacidad de autodeterminación de los individuos para sujetarse de manera libre y sin vicios a los mecanismos alternativos de solución de controversias, decidiendo sobre la información que revelan y si llegan o no a un convenio o acuerdo.
<u>Confidencialidad</u>	Consistente en la no divulgación a persona ajena de la información aportada durante el procedimiento de aplicación de los MASC, misma que no deberá utilizarse para fines distintos al mecanismo alternativo elegido para la solución del conflicto.
<u>Buena fe</u>	Principio que radica en que debe existir una absoluta disposición de las partes para suscribir convenios o acuerdos.
<u>Neutralidad</u>	Consiste en que el facilitador debe mantener una postura imparcial, no cediendo a inclinaciones o preferencias personales durante todo el procedimiento de aplicación de los mecanismos alternativos de solución de controversias.
<u>Imparcialidad</u>	Es el principio rector por medio del cual se exige al facilitador una actuación libre de favoritismos y prejuicios en su relación con las personas y los resultados del conflicto, conduciéndose con absoluta objetividad y sin preferencia alguna.
<u>Equidad</u>	Consiste en que el facilitador debe generar las condiciones de igualdad en el procedimiento de aplicación del mecanismo alternativo de solución del conflicto, sin otorgar ventaja a alguna de las partes involucradas.
<u>Legalidad</u>	Radica en que los medios alternativos de solución de controversias tienen como límites la voluntad de las partes, la ley, la moral y las buenas costumbres.
<u>Honestidad</u>	Radica en que el facilitador debe reconocer sus capacidades y limitaciones, actuando en todo momento sin que influya algún interés personal e institucional en la aplicación del medio alternativo de solución de controversias.
<u>Flexibilidad</u>	Busca que los MASC carezcan de toda forma estricta, con el fin de responder a las necesidades particulares de las personas interesadas en su aplicación para la solución de sus controversias.

<u>Oralidad</u>	Señala que el procedimiento y aplicación de los mecanismos alternativos de solución de controversias deben realizarse de manera oral, sin dejar constancia ni registro de los comentarios y opiniones realizadas por las partes involucradas.
<u>Consentimiento informado</u>	Refiere la necesidad de comprensión de las partes sobre los MASC y las características de cada uno de los procedimientos, su importancia y alcance de estos.
<u>Intervención mínima</u>	Consiste en que el facilitador debe realizar acciones indispensables para que las partes involucradas avancen y logren la solución de sus controversias.
<u>Economía</u>	Principio rector que busca la solución del conflicto de manera rápida y al menor costo posible.

Elaboración propia con base en información recabada en (Sánchez García & Ortiz López, Justicia Alternativa, una visión panorámica, s.f)

En atención a los principios antes señalados, los MASC resultan propicios para generar un mayor entendimiento y sensibilización de las partes involucradas en la búsqueda de una solución al conflicto, controversia o problema surgido, generado de manera contractual o extracontractual, para con ello encontrar acuerdos que apelen a los intereses comunes y den un resultado lo más cercano posible a lo que las partes necesitan para dejar a un lado sus diferencias.

Entre los principales Medios Alternativos de Solución de Controversias se encuentran la mediación, el arbitraje y la conciliación.



Elaboración propia

## **La mediación**

La mediación como Medio Alternativo de Solución de Controversias tiene como característica ser un procedimiento extrajudicial, mismo que consiste en que un tercero escuche a las partes enfrentadas y de manera imparcial con conocimientos técnicos sobre la materia objeto del conflicto, oriente a las partes involucradas para reducir la confrontación y optimizar la comunicación de manera provechosa en la búsqueda de un arreglo, con facultades para la propuesta de soluciones al conflicto.

Con tal fin, el mediador puede invitar a las partes a participar en una “lluvia de ideas” y de esa forma reunir el mayor número de propuestas para ofrecer opciones de soluciones que beneficie a ambas partes. De esta manera, el mediador propone una o varias soluciones al conflicto que las partes pueden libremente adoptar o no, en caso afirmativo, este acuerdo hará las veces de un convenio.

Dicho lo anterior, la mediación según Cornelio (2014) es un mecanismo alternativo de resolución de conflictos considerado por muchos como la técnica más novedosa y que promete mayores éxitos en el campo de la resolución de controversias, pues deja en manos de las partes, asistidas por un tercero imparcial, la solución de su propia situación de conflicto.

## **El arbitraje**

El arbitraje es probablemente, el medio alternativo de solución de controversias más utilizado, mediante el cual se trata de resolver extrajudicialmente los conflictos que surgen en las relaciones entre dos o más partes. Se presenta cuando los participantes someten su conflicto y procedimiento a un tercero neutral.

El arbitraje puede ser público, es decir institucional, o bien privado, ya sea ante un árbitro o bien grupo arbitral, compuesto siempre por un número impar de árbitros.

En cualquiera de estos casos el tercero conocerá del asunto (litis) y el procedimiento ad hoc acordado por las partes, dictando una resolución llamada laudo con carácter vinculante para las partes, mismo que puede ser homologado por un juez para exigir su ejecución forzosa. En este supuesto el juez estudiará el fondo del procedimiento arbitral y de no existir irregularidad en su substanciación, procederá a su homologación. Una vez que el laudo arbitral sea homologado, en caso de ser incumplido, podrá ser ejecutado de manera forzosa por la autoridad judicial.

El arbitraje es parecido al litigio en el sentido de que una tercera persona neutral, el árbitro, resuelve el conflicto de las partes después de haber considerado los hechos y argumentos presentados por las partes y sus abogados. Sin embargo, el árbitro es una persona privada, no un juez. Lo más frecuente es que las partes

acudan al arbitraje voluntariamente y en algunos casos pueden decidir sobre ciertos aspectos del procedimiento (Cornelio, 2014, pág. 89).

Comúnmente se reconocen dos formas mediante las cuales se puede acudir al arbitraje en caso de existir un conflicto:

- *Acuerdo arbitral*: esta modalidad se presenta cuando ha surgido un conflicto y las partes de común acuerdo deciden someterse al arbitraje, y
- *Cláusula arbitral*: esta opción se establece dentro de un contrato, señalando que en caso de surgir una controversia, será resuelta mediante un procedimiento arbitral.

En este orden de ideas, el arbitraje será autocompositivo si se basa únicamente en la voluntad de las partes y en la contractualidad, y heterocompositivo cuando la intervención del árbitro está determinada por la ley más que por la voluntad de las partes. Por ello, si el arbitraje se presenta por una decisión voluntaria, libre y concertada sus fundamentos tendrán naturaleza meramente contractual. Sin embargo, las autoridades correspondientes a las que les compete la supervisión, seguimiento y resolución de controversias no han advertido en la avenir la falta de aplicación de los medios anteriormente referidos y, por ende, los beneficios que implicarían los mismos en materia de Responsabilidades Administrativas a través de su práctica, lo que a todas luces se traduciría en una gran oportunidad para dirimir conflictos de esta materia en específico.

### **La conciliación**

El medio alternativo conocido como “conciliación” consiste en que un tercero, ya sea de manera activa o no, modere las discusiones de las partes en conflicto con la finalidad de asistir en aspectos legales y técnicos sobre la materia de que se trata invitando a las partes para que lleguen a un arreglo satisfactorio de sus intereses, este ejercicio es conocido como “avenir” a las partes para la búsqueda de acuerdos que tendrán la naturaleza de un convenio. Por regla general, el tercero neutral o conciliador actúa como un mero facilitador para que, en principio, las partes lleguen a un acuerdo con sus propias propuestas con base en un proceso de negociación.

Dicho lo anterior, la conciliación es el procedimiento por medio del cual se pone fin a los conflictos jurídico/laborales, ya sean individuales o colectivos, mediante la participación e intervención de un tercero, que sin proponer o decidir, aproxima a las partes para la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional.

Para augurar éxito a este tipo de conciliación, deben considerarse aspectos como: asegurar siempre el carácter consensual y voluntario de este mecanismo; insistir

en la habilidad e imparcialidad para avenir a las partes; la debida capacitación y profesionalización de los conciliadores, quienes deben ser ajenos a los que realizan actividades de asesores en las propias instituciones, así como informar adecuadamente a las partes para orientarlas a verdaderos acuerdos haciéndoles saber las ventajas y desventajas del mecanismo. (Cornelio, 2014)

➤ **La conciliación administrativa y sus beneficios**

Partiendo de la premisa de que la conciliación tiene como fin último resolver las controversias que le dieron origen mediante la amigable composición, esto es, la solución de la divergencia mediante la intervención de un tercero llamado amigable componedor, resulta preciso señalar que este Medio Alternativo de Solución de Controversias, busca que los conflictos de carácter laboral no adquieran una repercusión mayor en sus efectos y consecuencias jurídicas, toda vez que el trámite y sustanciación de un procedimiento o juicio laboral derivan en una prolongación excesiva de tiempo para su resolución, resultando costoso e incierto para las partes involucradas, afectando la economía de los particulares y la propia del Estado.

Si bien la conciliación en los conflictos laborales puede ser considerada obligatoria o voluntaria en atención a que si mediante ordenamiento jurídico se exige o no la comparecencia de las partes a dicho procedimiento. La conciliación voluntaria administrativa desempeñada por las Autoridades pertenecientes a la Administración Pública Federal o local, resulta ser potestativa para las partes en conflicto debido a que para su realización la Ley Federal de Trabajo no contempla mayores requisitos, dejando al criterio de las autoridades administrativas su regulación mediante reglamentos internos, facilitando medios menos complejos para la resolución de sus diferencias.

En este tenor, la conciliación administrativa resulta beneficiosa en consideración del tiempo, esfuerzo y dinero requerido, esto es, la reducción del gasto por la consecución de procedimientos laborales surgidos de una controversia de trabajo mediante la implementación de los MASC en consideración de las horas/hombre aplicadas. Lo antes mencionado, resulta en una simplificación administrativa como estrategia regulatoria que aporta el óptimo funcionamiento de las actividades realizadas por el Estado y el debido empleo de los recursos disponibles para el cumplimiento de sus objetivos.

## La Simplificación administrativa

### Generales

Uno de los principales desafíos de la Administración Pública en el ejercicio de sus competencias y facultades, distribuidas y encomendadas en cada una de las dependencias que la conforman, resulta en la definición, desarrollo y ejecución de políticas públicas de simplificación administrativa orientadas a atender de manera óptima, sencilla y rápida las necesidades surgidas día con día.

Las dependencias del Estado, independientemente de su personalidad jurídica y orden de gobierno al que pertenezcan, están sujetas al cumplimiento de una fuerte carga de obligaciones impuestas por el marco normativo que regula su actividad. Ante tal situación la reducción de las cargas de trabajo puede contribuir a incrementar la productividad Estado y, con ello, la agilización en las actividades de la administración pública.

Dicho lo anterior, resulta imprescindible llevar a cabo actuaciones de mejora de la regulación de la actividad realizada por las dependencias de la APF, con el fin de acrecentar la amplitud y efectividad de las normas en todos aquellos aspectos que impliquen la aparición de barreras legales y obstáculos administrativos innecesarios, empleando como principal herramienta de evolución la simplificación administrativa.

#### ➤ *Concepto*

La simplificación administrativa según Alberto Javier Valdés Villareal (Valdés, s.f.) constituye un principio de conducta administrativa que orienta las decisiones oficiales e imprime dinamismo a los procesos de gobierno, por medio de los cuales se pretende dar mayor equidad a todo hecho que entrañe un compromiso social.

La administración pública del Estado ya sea Federal, local o municipal, busca por medio de la simplificación administrativa conducirse y modernizarse en cualquier acción que se tome de manera conjunta por parte del administrador y el administrado, instrumentando todos los mecanismos relativos a la planeación administrativa, determinando a su vez los objetivos y acciones a corto, mediano y largo plazo.

La simplificación administrativa según Valdés Villareal representa una práctica continua de comunicación y confianza con estricto apego a la normatividad vigente, derivándose en una corresponsabilidad social de gran trascendencia, cuyo objetivo radica en alentar la concurrencia de las voluntades para satisfacerla.

Los procedimientos necesarios para dar cumplimiento a esta normatividad deberán ser claros y sencillos de tal forma que la simplificación (administrativa) demuestre su objetivo en alentar la **conurrencia de voluntades para satisfacerla, abreviando tiempo y atenuando los costos económicos inherentes a este propósito** (Valdés, s.f., pág. 164).

(El énfasis es propio de quien escribe)

Dicho lo anterior, la simplificación administrativa al constituir un principio de conducta que orienta las decisiones oficiales y dinámicas de los procesos del gobierno adquiere una característica preventiva y de observancia permanente. Lo anterior debido a que se concretan las medidas de eliminación de obstáculos jurídicos derivados de los procedimientos o trámites administrativos practicados, beneficiando así la reducción de barreras y las cargas de trabajo.

#### **La Simplificación administrativa como estrategia regulatoria**

La Comisión Nacional de Mejora Regulatoria en el Portal de internet del Gobierno México (Comisión Nacional de Mejora Regulatoria, 2019) define a la mejora regulatoria como una “política pública que consiste en la generación de normas claras, de trámites y servicios simplificados, así como de instituciones eficaces para su creación y aplicación, que se orienten a obtener el mayor valor posible de los recursos disponibles y del óptimo funcionamiento de las actividades comerciales, industriales, productivas, de servicios y de desarrollo humano de la sociedad en su conjunto.”

Corolario a lo anterior, la simplificación administrativa como mejora regulatoria tiene como propósito procurar los mayores beneficios con los menores costos posibles, elevando los niveles productividad y crecimiento en la economía en las entidades federativas del país, mediante la disminución de las barreras legales y costos de ejecución, alcanzando grados razonables de productividad y eficiencia en la gestión pública.

#### ➤ **Objetivos y efectos positivos de la simplificación administrativa**

La simplificación administrativa tiene como objetivo principal eliminar los retrasos, costos excesivos y efectos disuasorios que ocasionan los trámites o procedimientos innecesarios o excesivamente complejos, reduciendo las cargas trabajadas a las entidades de la administración pública y sus autoridades competentes para el ejercicio de tales funciones.

Mediante la debida implementación y aplicación efectiva de la simplificación administrativa, se pueden considerar como sus principales beneficios, los siguientes:

- Evitar duplicidad de regulaciones.

- Promover la transparencia y la rendición de cuentas.
- Evitar la discrecionalidad del funcionariado público.
- Actualizar la normatividad.
- Orientar la toma de decisiones.
- Evaluar la efectividad de las normas.
- Justificar la relación costo beneficio de las regulaciones.
- Conocer los recursos administrativos para la aplicación de las normas

En resumen y en atención a lo expuesto en este marco teórico, la simplificación administrativa debe de ser entendida como una mejora regulatoria encargada de beneficiar la reducción de barreras legales y el incremento de la productividad del Estado, Asimismo los Medios Alternativos de Solución de Controversias como mecanismos que permiten la resolución de divergencias de manera amistosa y sin la intervención de tribunales.

Bajo este tenor, la aplicación de los Medios Alternativos de Solución de Controversias en consideración a los fines de la simplificación administrativa, podrían reducir de manera genérica los tediosos procedimientos laborales en 5 sencillos pasos.



Elaboración propia

## MARCO METODOLÓGICO

La investigación realizada para la elaboración del presente trabajo es de tipo documental y descriptiva, derivado de mi experiencia profesional en el proceso de constitución del Comité Especializado en Materia Laboral en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, aunado a la contemplación teórica conceptual de los elementos normativos que hicieron posible su creación, se da a conocer con sustento jurídico las etapas por las cuales transcurrió dicho proceso, siendo así que la metodología para cumplir tales fines es de tipo bibliográfico, dado que se hizo uso de lecturas y consulta de libros, revistas y tesis.

Respecto al método e instrumento de investigación, se utilizó para la recolección de la información y datos el método inductivo y deductivo, solicitando mediante la emisión de oficios dirigidos a los integrantes del CEMLA la perspectiva personal de cada uno con relación al proceso de la constitución del Comité. Asimismo, se delimitó tanto la población como la muestra a acontecimientos suscitados en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial posterior al tercer semestre del ejercicio administrativo del año 2019.



Elaboración propia

**Marco metodológico**

Una vez planteadas las generalidades de la metodología empleada para la elaboración del presente trabajo, es tiempo de delimitar las especificidades del mismo en cuanto a los factores de tiempo, soporte teórico-documental y participación institucional que intervienen en el mismo.

**Temporalidad de la experiencia**

El período de tiempo contemplado dentro del Reporte de la Experiencia Profesional parte del periodo correspondiente al tercer trimestre del ejercicio administrativo 2019 al primer trimestre del ejercicio administrativo 2020, lapso que fue indispensable para la generación de propuestas y consolidación del CEMLA dentro del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial.

A lo largo de ese periodo, se realizaron diversas sesiones ante diferentes órganos colegiados, mismos que fueron participes para la aprobación, perfectibilidad y consolidación del Comité.

**COCODI (Tercera sesión 2019)**

**Junta de Gobierno (Tercera Sesión 2019)**

**COCODI (Cuarta sesión 2019)**

**Junta de Gobierno (Cuarta Sesión 2019)**

**COCODI (Primera Sesión 2020)**

**Cronología**

**Soporte documental**

Para la elaboración del presente Reporte tal y como se señaló en el diagrama que antecede, se recurrió a fuentes bibliográficas como libros, revistas, tesis, publicaciones en páginas web, etc.

Dentro de las fuentes principales consultadas y que brindan un mayor soporte al trabajo elaborado, son las siguientes:

Diccionario de la Real Academia Española

Diario Oficial de la Federación

Seminario de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias como Derecho Humano de Eglá Cornelio Landero

Desafíos de los Medios Alternativos de Solución de Controversias en el Derecho Mexicano de Alfredo Sánchez, Daniel Márquez y Beatriz Camarillo.

Medios Alternativos para la Solución de Controversias de Francisco J. Treviño Moreno

Simplificación Administrativa de Alberto Javier Valdéz Villarreal

Instituciones de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social de José Dávalos Morales

Cabe mencionar que el listado de fuentes consultadas es de carácter enunciativo, mas no limitativo

**Instituciones**

Tal y como se observará en páginas precedentes, a lo largo de la experiencia profesional intervienen diversas instituciones que en el ámbito de su competencia y labor, hicieron de la idea de CEMLA un proyecto materializado.

Dentro de estas Instituciones se encuentran las siguientes:

**Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial**

**Dirección Divisonal de Asuntos Jurídicos**

**Unidad de Administración y Finanzas**

**Secretaría de la Función Pública**

**OIC en el IMPI**

**Comisariato del sector económico**

**Comité de Control y Desempeño Institucional COCODI**

**Junta de Gobierno**

Elaboración propia

## **EL CEMLA COMO SOLUCIÓN PRÓXIMA A LOS COSTOSOS Y PROLONGADOS PROCEDIMIENTOS LABORALES**

A lo largo de mi vida como servidor público, he trabajado en la Secretaría de Estado encargada de combatir frontalmente la corrupción, que investiga y sanciona a servidores públicos federales por presuntas conductas administrativas antijurídicas y vigila el adecuado cumplimiento del Presupuesto de Egresos de la Federación a través de auditorías, me refiero a la Secretaría de la Función Pública.

En un poco más de nueve años, he laborado en los Órganos Internos de Control de la Secretaría de Seguridad Pública, de la Secretaría de Educación Pública, y ya con nombramiento de Titular, en el OIC del Instituto Mexicano de la Radio, y desde el primero de julio de dos mil diecinueve, en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial.

Al poco tiempo de mi llegada al OIC en el IMPI, en mi carácter de Vocal Ejecutivo, empecé a preparar la carpeta del Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI) al que se hace referencia en el “Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno” (DOF 27/jul/2012), así como su reforma publicada en el DOF el 27/julio/2018.

Dicho lo anterior, durante la tercera sesión del COCODI del año 2019, misma que es encabezada por mí en calidad de Titular del OIC y el Director General del IMPI, resultó impresionante para mi persona que el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial enfrentaba un pasivo laboral del orden de los 123,195,234 pesos para el primer semestre del año, resultando en lo particular una cantidad no apropiada para cubrir tales cuestiones.

El pasivo laboral es la deuda implícita generada durante los años que un trabajador presta servicio a la empresa, este pasivo cubre los beneficios que marca la Ley Federal del Trabajo (prima de antigüedad y la indemnización por despido), los planes de pensiones o beneficios en contratos colectivos de trabajo (Forbes Staff, 2013).

Derivado de dicho pasivo laboral, así como de la carga de trabajo que enfrentan hoy en día las diversas autoridades laborales debido a la creciente actividad en la materia, consideré como solución próxima a este problema con base en el conocimiento teórico adquirido a lo largo de mi vida como estudioso y practicante del Derecho, implementar los medios alternativos de solución de controversias a efecto de que, en la medida de lo posible, se dieran por terminados los asuntos que se

encontraban en proceso. Esto, conforme a lo dispuesto por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de abril de 2016, permitiendo así un ahorro institucional.

“(…) la conciliación, el convenio o los acuerdos que las leyes establecen como medios alternativos de solución de controversias, se justifican en aquellos casos en que se presenten elementos valorativos objetivos que pronostiquen un resultado adverso en un litigio o controversia y que, a la luz de un análisis del costo-beneficio y de riesgos predecibles, permitan establecer las mejores condiciones para el Estado y, con ello, evitar erogaciones mayores al erario federal, pero sobre todo, con el propósito de alcanzar una justicia expedita que resuelva los conflictos de la administración con la ciudadanía de manera pronta, completa e imparcial…” (Secretaría de Gobernación, 2016)

Lo anterior toma relevancia, debido a que tal y como se comentó en el marco teórico del presente trabajo, la implementación de los MASC representa para el individuo la posibilidad de acceso a una justicia pronta y eficiente, con plazos que se estiman más breves en comparación con los procedimientos jurisdiccionales ordinarios, evitando en la medida de lo posible los formalismos y formulismos que provocan que las partes inviertan demasiado tiempo y recursos en la atención de sus conflictos con la administración pública.

### **Constitución del CEMLA**

Con la finalidad de hacer frente a los pasivos laborales mencionados, este Órgano Interno de Control, del cual enfatizo soy Titular, con base en el Decreto por el que se establecen las acciones administrativas que deberá implementar la Administración Pública Federal para llevar a cabo la conciliación o la celebración de convenios o acuerdos previstos en las Leyes respectivas como medios alternativos de solución de controversias que se susciten con los particulares, propuso analizar la creación de un Comité específico cuya actividad consistiera en participar en los procedimientos de medios alternativos de solución de controversias en los que esté involucrado el Instituto, con la finalidad de llegar a los acuerdos conducentes que abatan el incremento natural del pasivo laboral y, en su caso, generen beneficios al erario.

El 5 de septiembre de 2019, durante la tercera sesión celebrada por la Junta de Gobierno, [\(anexo 2\)](#) previa propuesta de creación del CEMLA en el COCODI [\(anexo 3\)](#), misma que fue acogida como una idea innovadora por cada uno de los integrantes del órgano en comento, mediante Acuerdo 36/2019/3ª. con fundamento en los artículos 56 y 58, fracción X de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales y 21 de su Reglamento, se autorizó la creación del Comité Especializado en Materia

Laboral, mismo que sería integrado por los titulares de la Unidad de Administración y Finanzas, la Dirección Divisional de Asuntos Jurídicos y el Órgano Interno de Control, mismos que sesionaríamos de conformidad con los lineamientos establecidos para la conducción del comité en comento, ([Anexo 4](#)) debiendo informar periódicamente al Órgano de Gobierno, sobre el resultado de su actuación.

Cabe mencionar que en el desarrollo de la tercera sesión de la Junta de Gobierno y tras realizar la propuesta de creación del CEMLA, se aportaron por parte de los integrantes de ese órgano de gobierno recomendaciones con el fin de delimitar y especificar las funciones del Comité Especializado en Materia Laboral; al respecto la entonces Comisaria Suplente del Sector Económico recomendó se incorporara al texto del acuerdo, el número de integrantes y periodicidad de sesiones del Comité; por su parte la Directora de Procesos Jurídicos del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, sugirió que el Comité contara con sus propios lineamientos, en donde se incluyera la periodicidad de sus sesiones y la forma en que funcionaría dicho Comité.

Asimismo, el Lic. Néstor García Aguilar, Director Divisional de Asuntos Jurídicos mencionó que con la creación del CEMLA, las acciones adoptadas serían más transparentes y no solo a través de “carteos” en los términos de la Circular vigente, señalando además que el análisis de los asuntos de la materia permitiría la consolidación de ahorros importantes y una mayor aptitud en cuanto a buscar vías de solución a controversias.

Posterior a la autorización de la constitución del CEMLA, en fecha 24 de septiembre de 2019 se llevó a cabo la 1ª sesión ordinaria del Comité Especializado en Materia Laboral, en dicha sesión y retomando los comentarios realizados por los integrantes de la Junta de Gobierno, se presentaron los Lineamientos en Materia Laboral correspondientes, mismos que tienen por objeto establecer las bases y criterios por medio de los cuales serán reguladas las relaciones de trabajo entre el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial y sus trabajadores; con el fin de implementar Medios Alternativos de Solución de Controversias, por medio de los cuales se dé cumplimiento óptimo a los procedimientos laborales institucionales.

Cabe mencionar que respecto a la creación de estos lineamientos que conforman el manual de operaciones del CEMLA, mismos que se anexan al presente trabajo para pronta referencia en el [anexo 4](#), tuve una participación realmente directa, la cual fue un ejercicio lógico jurídico de gran importancia y complejidad para mi persona, no solo desde el ámbito de la labor del servicio público, sino como integrante de la comunidad de los estudiosos del derecho y las leyes. Lo anterior debido a la necesidad de encuadrar los supuestos normativos de la materia administrativa procurando la no transgresión de las competencias propias de las autoridades laborales.

Adecuando los conocimientos adquiridos de manera empírica y teórica con relación a las generalidades y especificidades de lo que conlleva la debida y oportuna aplicación e implementación de la simplificación administrativa y los medios alternativos de solución de controversias, mismos que son considerados como mecanismos que permiten la reducción de las cargas de trabajo, se incrementó la productividad del Instituto y, con ello, la agilización de sus actividades administrativas.

En consideración a los principales Medios Alternativos de Solución de Controversias que existen, y la naturaleza de los conflictos de trabajo surgidos en el Instituto, se determinó por criterio propio y de los servidores públicos que constituyen la estructura del CEMLA, que en todo momento el comité debe promover la conciliación y la mediación, siendo estos los mecanismos más efectivos en consideración del tiempo, esfuerzo y dinero requerido, cumplimentando y apegándonos así a los principios de economía e intervención mínima que deben regir la aplicación de los MASC. Lo antes mencionado se respalda con lo dicho en el apartado de mediación y conciliación del marco teórico antes referido.

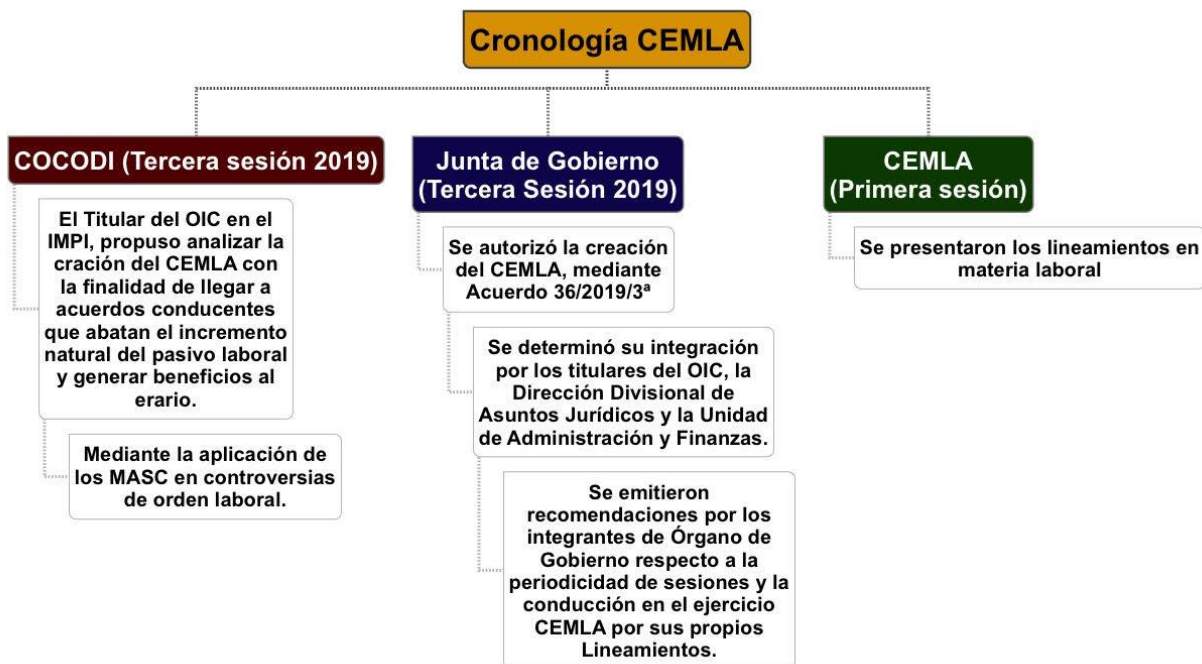
Este pensamiento quedó plasmado en el artículo 11 de los Lineamientos del Comité Especializado en Materia Laboral, que a la letra señala lo siguiente:

Artículo 11.- En todo momento deberá promoverse la conciliación y la mediación así como el cumplimiento tanto de las Condiciones Generales de Trabajo, como del Reglamento que rige las relaciones laborales de los trabajadores de confianza del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, en completo apego y respeto a la normatividad en materia de trabajo, actuando siempre en torno de máxima transparencia.

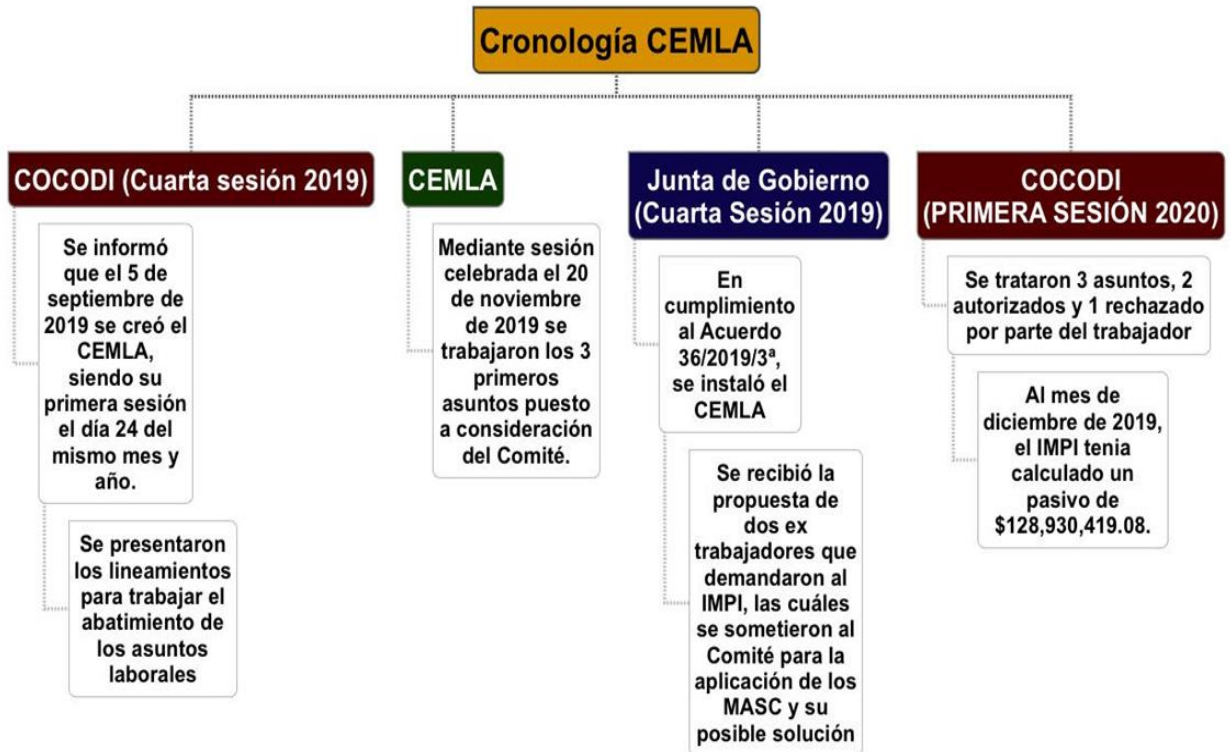
Empleando mecanismos para la mediación basados en la prontitud y satisfacción de las partes, que siempre procederá de la voluntad mutua de ellas para someterse a fin de resolver conflictos comunes.

Retomando el proceso cronológico de constitución del CELMA, ([anexo 5](#)) en fecha 20 de noviembre de 2019, se llevó a cabo una sesión del Comité, misma donde se trabajaron los primeros 3 asuntos en materia laboral. Por otro lado, se recibió la propuesta de dos extrabajadores que demandaron al Instituto, las cuales se sometieron a consideración del CEMLA para la aplicación de los medios alternativos de solución de controversias y su posible solución. Tal situación creo altas expectativas en cada uno de los servidores públicos que sesionamos en el CEMLA, al determinar en sentido amplio que la idea convertida en proyecto por fin estaba rindiendo frutos. Al mes de diciembre de 2019, el IMPI tenía calculado un pasivo contingente por la cantidad de \$128,930,419.08.

Lo anterior corrobora el supuesto teórico de que la conciliación administrativa resulta beneficiosa en consideración del tiempo, esfuerzo y dinero requerido, fomentando así el óptimo funcionamiento de las actividades realizadas por el Estado.



Elaboración propia



Elaboración propia

## 🚩 Experiencia dentro del ejercicio del CEMLA y sus beneficios en el Instituto

Una vez constituido el Comité Especializado en Materia Laboral, el ejercicio llevado a cabo por cada uno de los servidores públicos que sesionamos en el mismo, ha resultado en una experiencia gratificante y a su vez en una exigencia de desarrollo de aptitudes profesionales y personales para la consecución y cumplimiento efectivo de los objetivos propuestos, siendo los principales, la reducción del pasivo laboral y el ahorro de capital del Instituto.

Una de las principales dificultades al sesionar en el CEMLA, radica en que los medios alternativos de conciliación y mediación limitan la participación del tercero compondor para la futura toma de decisiones que ponen fin a la controversia en cuestión, requiriendo por ende, el cumplimiento y observancia de los principios rectores que rigen a los MASC, mismos que en la práctica resultan complicados de observar al existir de manera natural pretensiones de cada una de las partes que intervienen en el procedimiento. Dicho lo anterior, bajo el ideario de *laissez faire*, *laissez passer*, se busca el equilibrio respecto de la elección y acción de las posturas planteadas para lograr posteriormente el fin satisfactorio de la divergencia; esto podría considerarse dentro de las técnicas de la negociación como un ganar-ganar.

Una vez dicho lo anterior, resulta menester comentar que de los dos asuntos que se trataron en la cuarta sesión del CEMLA, [\(anexo 6\)](#) los individuos que en su momento demandaron al IMPI contaban con una trayectoria laboral considerable dentro del Instituto.

Respecto al asunto de la C. Nelly “N”, que a título personal ha sido el asunto más relevante que hasta el momento ha sesionado el CEMLA y del cual me gustaría hacer énfasis, representa de manera genérica el común denominador de las controversias laborales que enfrenta el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial. [\(anexo 6\)](#)

En dicha sesión, en mi calidad de presidente del Comité, cedí el uso de la voz al Secretario Técnico del CEMLA, quien manifestó que la parte actora interpuso demanda laboral en contra del IMPI ante la Correspondiente Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México, misma persona que laboró anteriormente en el Órgano Interno de Control, siendo este uno de los asuntos más antiguos de los que se encontraban en proceso.

Partiendo de la idea de que normalmente los trabajadores que se encuentran en un procedimiento laboral, esto es, una controversia de trabajo, los mismos piden cantidades más altas a las que les corresponden, resulta necesario la formulación de análisis y la consulta con las unidades administrativas doctas en la administración de los recursos financieros y humanos. Dicho esto y en

consideración a los asuntos tratados por el Comité, sugerí que dada la naturaleza de las controversias en comento, resultaba necesario ofrecer en la mayoría de los casos el 70% de las corridas presentadas por el Instituto, así como determinar el medio de solución de controversias a emplear. Lo anterior se manifestó con el fin de generar la proactividad como capacidad de disposición de los extrabajadores mediante la formulación de contra propuestas, misma de las que se han obtenido resultados favorables que han contribuido a la reducción del costo del pasivo laboral lográndose hasta al momento un ahorro de 1,574,148 pesos en los pagos realizados a los dos asuntos finalizados, con una reducción en la carga laboral de las autoridades en materia laboral. ([anexo 6](#))

Cabe mencionar que otro de los elementos importantes en los que ha beneficiado el CEMLA la actividad administrativa del Instituto, radica en la reducción de las horas/hombre empleadas para la sustanciación de los procedimientos laborales, con amplios beneficios traducidos en ahorros cuyos gastos contemplarían las horas extras que desempeña cada abogado del Instituto hasta el momento del laudo laboral.

Dicho lo anterior, mediante oficio girado al Director Divisional de Asuntos Jurídicos, en su calidad de Secretario Técnico del CEMLA, se le solicitó informara lo siguiente: ([Anexo 7](#))

1. ¿Qué criterios son considerados por parte del Jurídico, para determinar que un asunto tiene prospección negativa, es decir, que se trata de una Litis que irremediamente tendrá un laudo condenatorio para el IMPI?
2. ¿Cómo se puede determinar, en años, la duración de un procedimiento litigioso en materia laboral?; adicionalmente, ¿cuántos años de litigio se ahorró el IMPI con el CEMLA?
3. De los ahorros que se obtuvieron al 31 de diciembre de 2019 (1.5M), ¿Cómo calcularía y a cuánto ascendería el monto a pagar a la ex persona servidora pública en caso de que el asunto se hubiera ido hasta la última instancia?; y
4. ¿Cuántas horas/hombre dedica el jurídico que usted dignamente dirige a cada uno de los asuntos en materia laboral y cuántas horas/hombre dejó de pagar el IMPI con el CEMLA.?

En atención a lo antes mencionado, el Director Divisional en comento, señaló que respecto al punto 1 se trata de una labor compleja no exacta, pues al tratarse de una litis los factores exógenos son trascendentales y finalmente directamente proporcionales al laudo dictado por las autoridades

laborales, sin embargo señaló que la Dirección Divisional de Asuntos Jurídicos, a través de la Subdirección de representación Legal, realiza un análisis que comienza por revisar la causal por la cual se rescindió la relación de trabajo, estudiando aspectos diversos tales como: que la causal se encuentre dentro del término de la ley para su ejercicio, que sean de las previstas en el marco legal que rige las relaciones laborales en el IMPI, que se cuente con los suficientes elementos probatorios para afrontar el proceso, y el momento procesal en que se encuentra la Litis. [\(Anexo 8\)](#)

Respecto al punto dos, el Secretario Técnico del CEMLA señaló que los juicios laborales que se han sustanciado y que se encuentran sustanciando ante las autoridades del trabajo se obtiene un promedio respecto de la duración de un procedimiento laboral hasta la emisión del laudo, mismo que es aproximadamente de 3 años en promedio, tiempo que es directamente proporcional a la carga de trabajo de la Junta Federal en donde se encuentre radicado cada asunto, otro factor importante a considerar es el tiempo que se tome el desahogo de las pruebas que se hayan ofrecido en el procedimiento, con el CEMLA se logra una reducción considerable de tiempo, poniendo fin a un conflicto laboral (que incrementa de valor constantemente) de manera pronta y sobre todo oportuna.

Con relación al punto 3, el Director Divisional de Asuntos Jurídicos, señaló que el cálculo de los montos a pagar de los juicios laborales es realizado por la Subdirección Divisional de Recursos Humanos; de acuerdo a la información proporcionada por esta, a octubre de 2019 con respecto a los asuntos que concluyeron a través del CEMLA es:

<b>Ex trabajador</b>	<b>Cálculo aproximado a pagar por parte del IMPI</b>
<b>Nelly "N"</b>	<b>\$4,992,776.89</b>
<b>Román "N"</b>	<b>\$1,320,531.62</b>

En este orden de ideas se debe considerar el constante incremento de las bolsas de juicios laborales, ya que aumentan día con día, por lo que en las perspectivas de ahorro para la institución debería considerarse y calcularse el tiempo que falte para que los asuntos sean considerados cumplidos y concluidos en su totalidad. Normalmente se considera lo que se dejó de pagar al trabajador en un asunto hasta que el momento de la aplicación del medio alternativo de solución de controversias a través del CEMLA, lo cual no es un indicativo exacto de los ahorros conseguidos por estos medios alternativos de solución de controversias.

Con referencia al punto 4, las horas hombre que se ocupan para la atención de los asuntos laborales, son constantes normalmente no incluidas en los ahorros obtenidos a través de los medios

alternativos de solución de controversias propuestos y aplicados por el CEMLA. Sin embargo, su inclusión debiera ser considerada aún y cuando se cuente con un equipo jurídico propio y no implique gastos adicionales la contratación de despachos; es evidente la necesidad de considerar estos gastos tanto como el costo que implican las mismas unidades jurídicas en los capítulos de gasto correspondiente.

Para finalizar, los trabajos de los abogados que atiende la materia laboral en el IMPI, implican 8 horas de trabajo por día, y su costo es directamente proporcional a los niveles que estos ocupan dentro de la organización, por lo que se podría decir que en el IMPI se eroga diariamente una cantidad de \$ 3,704.40, incluyendo estudio del asunto, elaboración de escritos tales como contestación de demandas, ofrecimiento de pruebas y desahogos, alegatos y juicio de amparo en su caso, también la sustanciación del juicio ante la autoridad laboral.



**Elaboración propia**

Dicho lo anterior, y para efectos de determinar un aproximado cuantitativo del ahorro que implica el ejercicio del CEMLA en el Instituto, se realizó un diagrama respecto de los elementos y factores que intervienen durante el seguimiento de procedimientos laborales y sus efectos en el activo presupuestal del IMPI por el pago de horas extras a cada abogado encargado de dicha labor.

**Seguimiento de Procedimientos Laborales (Elementos y factores que intervienen)**

**Elemento humano**

El seguimiento proporcionado por el personal del IMPI por conducto de su Dirección Divisional de Asuntos Jurídicos, en específico por su Coordinación Departamental de Procedimientos Legales, en los asuntos derivados de una controversia laboral, contempla el ejercicio de funciones de 7 servidores públicos encargados de dicho seguimiento

**Percepción mensual del personal encargado**

(1) Coordinador

\$26,000.00 (aproximado)

**Percepción quincenal**

\$13,000.00 (aproximado)

**Percepción diaria**

\$866.70 (aproximado)

**Percepción por hora**

\$108.33 (aproximado)

(1) Especialista "A"

\$22,000.00 (aproximado)

**Percepción quincenal**

\$11,000.00 (aproximado)

**Percepción diaria**

\$733.33 (aproximado)

**Percepción por hora**

\$92.00 (aproximado)

(5) Especialistas "B"

\$18,200.00 (aproximado) c/u

**Percepción quincenal**

\$9,100.00 (aproximado) c/u

**Percepción diaria**

\$607.00 (aproximado) c/u

**Percepción por hora**

\$76.00 (aproximado) c/u

**Factor temporal (Horas extras)**

En consideración a los resultados arrojados en el apartado inmediato anterior, se determinó por parte del Director Divisional de Asuntos Jurídicos que cada uno de los sujetos que intervienen en el seguimiento de procedimientos laborales, invierte además de las 8 horas de jornada laboral determinadas en ley un excedente de 2 a 3 horas extras diarias invertidas para dicha tarea.

**Percepción diaria por horas extras/ Total de servidores públicos**

\$1,160.66.(aproximado)

**Percepción semanal por horas extras/ Total de servidores públicos**

\$ 5,803.03 (aproximado)

**Percepción mensual por horas extras/ Total de servidores públicos**

\$ 23,213.02 (aproximado)

**Percepción semestral por horas extras/ Total de servidores públicos**

\$ 139,279.02 (aproximado)

**Percepción anual por horas extras/ Total de servidores públicos**

\$ 278,558.04 (aproximado)

**Prospección negativa**

Análisis enfocado en los siguientes puntos:

**1.- Causa/motivo que dio origen a la controversia laboral**

Justificada o injustificada

**2.- Prestación del servicio público**

Análisis cuantitativo y cualitativo del trabajo desempeñado por el servidor público

**3.- Antecedentes del procedimiento**

Intervención previa de la Autoridad laboral y amparos interpuestos

**4.- Postura de la contraparte**

Facilidad de llegar a un acuerdo por medio de los MASC

Elaboración propia

## **Elementos jurídicos, normativos y administrativos que hicieron posible la creación del CEMLA**

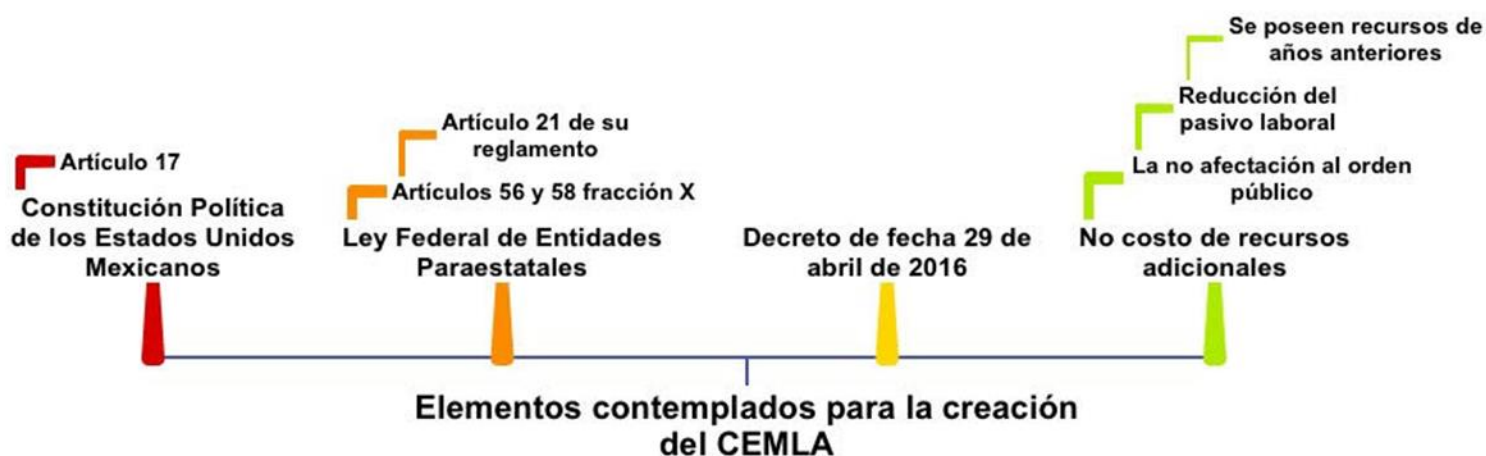
Para la creación y ejercicio del Comité Especializado en Material Laboral, resultó indispensable en su momento la contemplación de aquellos factores o elementos jurídicos, normativos y administrativos que posibilitaran consolidar el proyecto del CEMLA como órgano colegiado que permitiera ante la recurrencia de procedimientos laborales, la reducción en el impacto económico del Instituto a través del uso de los medios alternativos de solución de controversias.

Corolario a esto, y como se mencionó en páginas anteriores, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 17 contempla que toda ley deberá prever mecanismos alternativos de solución de controversias, siendo este precepto constitucional esencial para la concepción, creación y posterior constitución del CEMLA en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial. Asimismo, otro de los elementos jurídico/normativos esenciales para la realización del proyecto fue el Decreto por el que se establecen las acciones administrativas que deberán de implementar la Administración Pública Federal para llevar a cabo la conciliación o la celebración de convenios o acuerdos previstos en las leyes respectivas como medios alternativos de solución de controversias que se susciten con los particulares publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de abril de 2016. Dicho lo anterior, estos elementos normativos aportaron sólidas bases jurídicas para que mi propuesta de creación del Comité se consolidara. ([anexo 9](#))

De igual forma, los artículos 56 y 58, fracción X de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, señalan que el Órgano de Gobierno a propuesta de su presidente o cuando menos de la tercera parte de sus miembros, podrá constituir comités o subcomités técnicos especializados para apoyar la programación estratégica y la supervisión de la marcha normal de la entidad paraestatal, atender problemas de administración y organización de los procesos productivos, así como para la selección y aplicación de los adelantos tecnológicos y uso de los demás instrumentos que permitan elevar la eficiencia, siendo esto una atribución indelegable de la Junta de Gobierno; por su parte el artículo 21 del Reglamento de la antes mencionada Ley, refiere que en los fines que a los comités o subcomités técnicos especializados les señala el artículo 56 de la Ley, quedan comprendidas las funciones de apoyo al seguimiento de programas especiales, a la instrumentación de los procesos de modernización, al aprovechamiento de equipos e instalaciones y al seguimiento de la atención de las recomendaciones derivadas de las auditorías externas e internas así como las que formulen los comisarios. Dichos elementos normativos, respaldan la creación del Comité Especializado en Materia Laboral y aseguran la transparencia de sus funciones al existir una obligatoriedad periódica de informar al Órgano de Gobierno sobre el resultado de su actuación.

Respecto a los elementos administrativos que influyeron en la creación del CEMLA, se le requirió mediante solicitud de información al Titular de la Unidad de Administración y finanzas del IMPI, ([anexo 10](#)) que informara cuáles eran estos mediante oficio DDA.2020.139, ([anexo 11](#)), señaló que la creación del Comité permite desarrollar con las propias atribuciones de quienes lo integran y sin costo de recursos públicos adicionales, un medio alternativo eficaz y eficiente que sin afectar el orden jurídico, apoyando la solución de controversias interpuestas por ex trabajadores del IMPI, que a su vez, ha contribuido a la reducción del costo del pasivo laboral en un ambiente de buena recepción, habiéndose logrado al momento un ahorro importante de 1,574,148 pesos, en los pagos realizados a dos asuntos finalizados.

En este orden de ideas, el también Director Divisional de Administración señaló en el ejercicio de sus atribuciones que se poseen los recursos provisionados en años anteriores, en la cuenta contable de litigios laborales y con los recursos autorizados en el presupuesto del ejercicio 2020 para Resoluciones por Autoridad Competente, existiendo por ende disponibilidad suficiente para hacer frente tanto para los laudos en firme que se encuentren en proceso de pago, ratificados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como para los convenios que se celebren con los extrabajadores.



Elaboración propia

## **Consideraciones posteriores y perfectibilidad del CEMLA**

Una de las ideas futuras respecto al CEMLA, dado los beneficios que ha generado en el IMPI radica en una propuesta de reforma de contemplación normativa respecto de la creación e integración estructural de Comités Especializados en Materia Laboral en cada una de las Dependencias de la Administración Pública Federal, esto, con el fin de beneficiar la optimización del uso de recursos públicos, fomentando, impulsando y reactivando la productividad y eficiencia administrativa y laboral del Estado, tal y como lo dictan los principios que guían la actual administración.

Mediante la aplicación eficaz y eficiente de los MASC, aunado a una debida consideración de la prospección negativa de cada uno de los procedimientos laborales que de la administración pública sea parte, se podrían obtener resultados positivos en consideración de los factores tiempo/costo para cada una de las partes involucradas en la divergencia laboral.

Dicho lo anterior, no es óbice señalar que el CEMLA está sujeto a condiciones propias surgidas de la realidad histórica, esto es, la reformulación del Derecho y su aplicación en constante cambio derivado de factores sociales que atañen a la población, lo cual conllevaría a una modificación de ver y aplicar la ley en beneficio de resultados positivos.

José Ramón Cossio Díaz, entonces ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de una video entrevista realizada con el biólogo Antonio Lazcano Araujo, ambos miembros del Colegio Nacional, plantearon la necesidad de reformar el modo de ver y pensar el Derecho, lo anterior ante los estragos generados por la pandemia del nuevo virus SARS Cov2, cuyas consecuencias no son reflejadas únicamente en el campo de la salud, sino en todo aspecto de la consecución de la vida diaria del individuo como integrante de una sociedad (Cossio, 2020). Lo anterior en el sentido de que la forma de trabajar de los abogados va a modificarse de manera profunda ante el inevitable pronóstico de los miles de demandas laborales y divorcios que serán presentadas en los próximos meses.

Corolario a esto, es momento de repensar el Derecho y la forma de manejar y solucionar los conflictos, siendo la opción más viable la aplicación de los Medios Alternativos de Solución de Controversias. Consolidando esta figura jurídica, puliendo sus directrices normativas y atendido a las condiciones actuales y futuras de la realidad como parte de un todo llamado verdad, se podrán obtener resultados muy favorables en términos de beneficios a la austeridad republicana, menor detrimento en el erario, mayor certidumbre jurídica en los gremios administrativos y laborales, así como mejores resultados en el ambiente de trabajo.

## CONCLUSIONES

Juan Alfonso Santamaría Pastor (en Sanchez & Márquez, 2019, pág. 114) señala que la Administración del Estado social y democrático que hoy existe, es una estructura que en el plano material realiza centenares de actividades de una diversidad abrumadora, por ejemplo, funciones genéricas como la gestión de las relaciones exteriores hasta las de alcance más individual, como la atención de los enfermos, la promoción de la investigación, la eliminación de residuos, la elaboración de planes de urbanismo, la recaudación de impuestos, la gestión del servicio penitenciario, entre muchas otras.

Partiendo de esta idea, mi experiencia profesional como servidor público en la Secretaría de la Función Pública, amén a las actividades inherentes a un Órgano Interno de Control como lo es la fiscalización de recursos, la investigación y sanción de posibles conductas antijurídicas, me ayudó a vislumbrar y a identificar los conflictos ordinarios y extraordinarios que surgen en materia laboral durante el ejercicio administrativo en turno. Las causas justificadas e injustificadas de despido, las condiciones laborales dentro del ente gubernamental ya sean positivas o negativas, las necesidades presentes y futuras de la sociedad y del individuo, podrían ser contempladas como las causas fundamentales a considerar para determinar y proponer posibles mecanismos que solventen las debilidades del Estado a través de políticas públicas internas.

Dicho lo anterior, la aplicación eficaz y eficiente de los Medios Alternativos de Solución de Controversias, esto es, la capacidad de lograr los objetivos establecidos mediante un debido control de los recursos, aunado a la contemplación de los elementos que intervienen e interactúan en un procedimiento en materia laboral (temporalidad, incremento de las bolsas de los juicios laborales, antecedentes) son fundamentales para la consecución y cumplimiento de objetivos con resultados positivos en el ejercicio administrativo y laboral del ente gubernamental que los implementa, tal y como podrían ser la reducción del gasto activo del ente público y la reducción de la carga de trabajo a tribunales. Lo anterior en observancia a la esencia flexible y autocompositiva de los MASC.

El promover la implementación de mecanismos y buenas prácticas preventivas para administrar aquellos riesgos que puedan suscitarse de una controversia de trabajo requiere de una debida evaluación de los casos en concreto, así como de la creación de órganos colegiados inherentes a la institución gubernamental con el fin de identificar y monitorear los aspectos causa-motivo de las divergencias laborales entre el ente y sus trabajadores. Lo anterior, tal y como se mencionó en páginas previas, resultaría en un beneficio en el erario del Estado y las reducciones de cargas laborales de las autoridades administrativas y laborales, siendo el antecedente más próximo el Comité Especializado en Materia Laboral en el Instituto Mexicano de la Propiedad industrial y sus beneficios en el mismo.

Corolario a esto y en aras de cumplir con el mandato constitucional de privilegiar el estudio de fondo de las controversias laborales y consolidar a los mecanismos alternativos de solución de controversias como instrumentos que sirvan para tutelar derechos de los individuos basados en un modelo de justicia negociada, se realizarán las propuestas normativas correspondientes en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal con el fin de crear y posteriormente consolidar a los Comités Especializados en Materia Laboral como órganos colegiados encargados de contribuir al cumplimiento de metas y objetivos institucionales con enfoque a resultados en el seguimiento de controversias de trabajo y la mejora de los programas presupuestarios.

En atención a lo dicho en el párrafo que antecede, la creación de CEMLA en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, trajo consigo reformas ideológicas y técnicas en la forma de ver y pensar el Derecho, donde la normatividad aplicable se vuelve en un instrumento de utilidad para generar ideas traducidas en proyectos satisfactorios con resultados positivos en problemas latentes y casi reiterados como los son los conflictos en materia laboral. El participar individual y colectivamente en la constitución y ejercicio del Comité en comento, resultó para mí una experiencia profesional digna de comentar y compartir, dado que por su naturaleza el Comité establece un conjunto de principios, valores y reglas, que en un marco de aspiración a la excelencia orientan el actuar de las personas servidoras públicas y del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial al que pertenecen para la mejora de las condiciones generales de trabajo y la debida protección de sus derechos mediante la efectiva justicia autocompositiva.

# **ANEXOS**

**ACCESO A LOS MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS, COMO DERECHO HUMANO. GOZA DE LA MISMA DIGNIDAD QUE EL ACCESO A LA JURISDICCIÓN DEL ESTADO.** Los artículos 17, segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, reconocen a favor de los gobernados el acceso efectivo a la jurisdicción del Estado, que será encomendada a tribunales que estarán expeditos para impartir justicia, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial; en ese sentido, la Constitución Federal en el citado artículo 17, cuarto párrafo, va más allá y además de garantizar el acceso a los tribunales previamente establecidos, reconoce, como derecho humano, la posibilidad de que los conflictos también se puedan resolver mediante los mecanismos alternativos de solución de controversias, siempre y cuando estén previstos por la ley. Ahora bien, en cuanto a los mecanismos alternativos de solución de controversias, se rescata la idea de que son las partes las dueñas de su propio problema (litigio) y, por tanto, ellas son quienes deben decidir la forma de resolverlo, por lo que pueden optar por un catálogo amplio de posibilidades, en las que el proceso es una más. Los medios alternativos consisten en diversos procedimientos mediante los cuales las personas puedan resolver sus controversias, sin necesidad de una intervención jurisdiccional, y consisten en la negociación (autocomposición), mediación, conciliación y el arbitraje (heterocomposición). En ese sentido, entre las consideraciones expresadas en la exposición de motivos de la reforma constitucional al mencionado artículo 17, de dieciocho de junio de dos mil ocho, se estableció que los mecanismos alternativos de solución de controversias «son una garantía de la población para el acceso a una justicia pronta y expedita ..., permitirán, en primer lugar, cambiar al paradigma de la justicia restaurativa, propiciarán una participación más activa de la población para encontrar otras formas de relacionarse entre sí, donde se privilegie la responsabilidad personal, el respeto al otro y la utilización de la negociación y la comunicación para el desarrollo colectivo»; ante tal contexto normativo, debe concluirse que tanto la tutela judicial como los mecanismos alternos de solución de controversias, se establecen en un mismo plano constitucional y con la misma dignidad y tienen como objeto, idéntica finalidad, que es, resolver los diferendos entre los sujetos que se encuentren bajo el imperio de la ley en el Estado Mexicano.

*(Anexo 1)*

**ACTA DE LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE 2019**

En la Ciudad de México, siendo las trece horas con diez minutos del día cinco de septiembre de dos mil diecinueve, en el auditorio del edificio sito en Periférico Sur 3106, piso 1, colonia Jardines del Pedregal, demarcación territorial Álvaro Obregón, se celebró la Tercera Sesión Ordinaria de dos mil diecinueve de la Junta de Gobierno del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, a la cual asistieron: **Alfonso Guadalupe Rojo Sánchez**, Director General de Normas de la Secretaría de Economía, quien presidió la sesión; **Victor José Lizardi Nieto**, Director General del Centro Nacional de Metrología, representante de dicha Entidad; **Héctor Robles Barlango**, Director General de Logística y Alimentación, representante de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural; **Elena Craxioto Silva**, Directora General Adjunta en la Oficina del Abogado General de la Secretaría de Economía, representante de dicha Dependencia; **Alberto Chaves de Novarón**, Director de Política Tarifaria de Recursos Naturales y Servicios, representante de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; **Luis Fortino Cisneros Sincelo**, Director de Vinculación e Intercambio Académico y **Katya Aguila Plancarte**, de la Coordinación General de Proyectos Especiales y Vinculación, en representación de la Secretaría de Educación Pública; **Rosendo Cruz Vialta**, Directora de Procesos Jurídicos, representante del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología; **Sandra García Loredo**, Directora para Organismos Internacionales Especializados, representante de la Secretaría de Relaciones Exteriores, y **Juan Lozano Tovar**, Director General del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial.

Por la Secretaría de la Función Pública asistió **Concepción Patricia Maldonado Pérez**, Comisionada Pública Suplente del Sector Desarrollo Económico, en su carácter de Órgano de Vigilancia en el Organismo.

Como invitados asistieron: **Josés Lenín Laros Hayashi**, Titular del Órgano Interno de Control en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, **Claudia Arce Valencia Carranza**, Directora General Adjunta de los Servicios de Apoyo; **Edwanto Velazquez Herrera**, Coordinador de Planeación Estratégica, y **Victor Manuel Terán Arista**, Titular de la Unidad de Administración y Finanzas, todos ellos funcionarios del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial.

Asistieron también **Alfredo Carlos Rendón Algara**, Director General Adjunto de Propiedad Industrial y **Nestor García Aguilar**, Director Divisional de Asuntos Jurídicos en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, en su carácter de Secretario Técnico y Prosecretario del Órgano de Gobierno, respectivamente.

Previo al inicio formal de la reunión, el Director General del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, **Juan Lorenzo Trías**, dio la bienvenida a los miembros e invitados y presentó a **Alfonso Guadalupe Rojo Sánchez**, Director General de Normas de la Secretaría de Economía, quien por instrucciones de la Dra. **Graciela Márquez Colín**, Titular de dicha Dependencia, fungiría como **Presidente** para efectos de la sesión.

**Nestor García Aguilar**, Prosecretario de la Junta de Gobierno, confirmó a los presentes la existencia del quorum establecido en la *Ley Federal de las Entidades Paraestatales*, agregándose la Lista de Asistencia como Apéndice "A" del acta de la sesión.

Acto seguido, **Alfonso Guadalupe Rojo Sánchez**, en su carácter de Presidente del Órgano de Gobierno, dio formal inicio a la Tercera Sesión Ordinaria de dos mil diecinueve de la Junta de Gobierno del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial y, a efecto de formalizar el acta de la reunión, propuso el nombramiento de **Nestor García Aguilar** como Secretario de la Junta de Gobierno, requiriendo a dicho funcionario someter a votación el acuerdo propuesto, mismo que fue aprobado por unanimidad, en los siguientes términos:

**2019/03**. A propuesta del Presidente de la Junta de Gobierno, con fundamento en el artículo 53 fracción XII de la *Ley Federal de las Entidades Paraestatales*, se nombra a **Nestor García Aguilar**, como Secretario de la Junta de Gobierno del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, para efectos de la presente sesión.

Junta de Gobierno

A continuación, Alfonso Guatí Rojo Sánchez, Presidente de la Junta de Gobierno solicitó la dispensa de la lectura del Orden del Día, ya que éste fue entregado con la anticipación que señalaba la Ley. Al no haber objeciones sobre la propuesta, éste se aprobó por unanimidad en los siguientes términos:

1. Lista de asistencia.
2. Lectura y aprobación del Orden del Día.
3. Presentación de actas.
  - 3.1 Segunda Sesión Ordinaria de 2019.
  - 3.2 Primera Sesión Extraordinaria de 2019.
4. Seguimiento de acuerdos y recomendaciones.
  - 4.1 Acuerdos adoptados por la Junta de Gobierno.
  - 4.2 Recomendaciones del Órgano de Vigilancia.
5. Informe de Labores abril-junio 2019 y Autoevaluación del Director General correspondiente al primer semestre del ejercicio 2019.
6. Opinión de los Comisarios Públicos sobre el desempeño general del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial correspondiente al periodo enero-junio de 2019.
7. Solitud de Acuerdos.
  - 7.1 Presupuesto 2019.
    - 7.1.1 Vales de dispensa como medida de fin de año para el personal operativo de base y de confianza.
  - 7.2 Presupuesto 2020.
    - 7.2.1 Antiproyecto de Presupuesto para el ejercicio fiscal de 2020.
  - 7.3 Creación de Comité Especializado en Materia Laboral.
  - 7.4 Destino de los bienes asegurados en 62 expedientes de declaración administrativa de infracción.
8. Asuntos Generales.

Una vez agotados los puntos 1. y 2. del Orden del Día, el Presidente continuó con el punto 3. relacionado con la presentación de las actas de las sesiones anteriores, el cual incluía los numerales 3.1 Segunda Sesión Ordinaria de 2019 y 3.2 Primera Sesión Extraordinaria de 2019.

Alfonso Guatí Rojo Sánchez, Presidente de la Junta de Gobierno señaló que las actas de las sesiones celebradas el 30 de mayo y 31 de julio del año en curso, respectivamente, se encontraban ya formalizadas por los funcionarios públicos que intervinieron en ellas, por lo que se presentaban únicamente para conocimiento de la Junta de Gobierno; por lo que para abreviar la reunión, solicitó la dispensa de su lectura, requiriendo al Secretario someter a votación los acuerdos propuestos, los cuales fueron aprobados por unanimidad en los siguientes términos:



**29/2019/3<sup>a</sup>.** La Junta de Gobierno se da por enterada del acta de la Segunda Sesión Ordinaria de 2019 de la Junta de Gobierno, celebrada el treinta de mayo del mismo año.

**30/2019/3<sup>a</sup>.** La Junta de Gobierno se da por enterada del acta de la Primera Sesión Extraordinaria de 2019, celebrada el treinta y uno de julio del mismo año.

Alfonso Guafí Rojo Sánchez, Presidente de la Junta de Gobierno dio paso al punto 4. Seguimiento de acuerdos y recomendaciones, al cual incluía los numerales 4.1 Acuerdos adoptados por la Junta de Gobierno y 4.2 Recomendaciones del Órgano de Vigilancia, cediendo la palabra al Director General del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial para efecto de su desahogo.

En uso de la palabra, Juan Lozano Tovar informó que se concluyó el seguimiento de 6 acuerdos, otros 6 fueron registrados, manteniéndose 15 acuerdos en proceso de ejecución, mismos que se estaban atendiendo de manera diligente, por lo que para no abusar del tiempo de los presentes solicitaba se dispensara la revisión minuciosa de cada uno de ellos, para dar paso al siguiente punto del Orden del Día.

No obstante, mencionó que en el Senado de la República se estaba discutiendo la adhesión de México al Arreglo de La Haya relativo al registro internacional de dibujos y modelos industriales, tratado relacionado con 2 acuerdos adoptados por la Junta de Gobierno, por lo que era muy probable que al concluir la sesión, se contara con los resultados de la votación.

Destacó que los diseños industriales de mexicanos estarán mejor protegidos, al poder recurrir a dicho instrumento para proteger sus creaciones en un solo paso, situación muy significativa y que formaba parte de las líneas de trabajo que el Instituto ha implementado.

Al no existir comentarios adicionales, Alfonso Guafí Rojo Sánchez, Presidente de la Junta de Gobierno dio por enterada a la Junta de Gobierno sobre el seguimiento presentado.

Para desahogar el punto 5 correspondiente al Informe de Labores abril-junio 2019 y Autoevaluación del Director General correspondiente al primer semestre del mismo ejercicio, el Presidente de la Junta de Gobierno cedió la palabra a Juan Lozano Tovar quien realizó una presentación ejecutiva que resaltó los aspectos más relevantes de las diversas áreas que se emprendieron a partir del inicio de la nueva administración en diciembre de 2018.

El Director General destacó, como parte de la estrategia de la democratización de los servicios, la entrega de las primeras marcas no tradicionales; la implementación de las notificaciones electrónicas, a través de la Gaceta de Propiedad Industrial, y la generación de una aplicación que permitiría a los usuarios el conocer sobre propiedad industrial, con un breve un guía, a fin de orientarlos sobre el tipo de protección que debían solicitar.

Además enfatizó la realización de seminarios y foros específicos, así como la apertura de una ventanilla especializada para deportistas, como mecanismos de atracción de servicios, incluyendo las creaciones intelectuales vinculadas al mundo cibemático, a través del Curso de Verano que históricamente el Instituto ha ofertado, con el apoyo de la Agencia Europea de Propiedad Intelectual y la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, y que por primera vez estuvo orientado hacia la industria de los videojuegos, industria que compete y, en algunos casos, superaba a las industria del deporte, del cine o del entretenimiento.

Como parte de su presentación, Juan Lozano Tovar se refirió a la entrada en operación, el 19 de agosto del año en curso, de los nuevos servicios electrónicos del Instituto cuyos cambios incluían la firma a través de una contraseña segura asociada a la identidad digital del usuario, acreditada mediante la Clave Única del Registro de Población (CURP) y un correo electrónico, manteniendo la posibilidad de firmar a través de la firma electrónica avanzada (e-firma); el uso de un lenguaje más accesible para el público usuario; una nueva secuencia de llenado inteligente en todos los sistemas, lo cual implica que el usuario no puede pasar al siguiente paso en la herramienta electrónica si hubo un error.



Junta de Gobierno

Además dicha herramienta permitía el guardado de los datos previamente capturados, la posibilidad de hacer pagos con tarjeta de crédito, manteniéndose las opciones de pago directo en ventanilla o transferencia electrónica y la existencia de ayudas para todos los puntos de la herramienta en donde el usuario pudiera necesitar ayuda, así como a 8 videos educativos o tutoriales sobre los trámites que se ofrecerían.

Previo a la reproducción del tutorial relacionado con la presentación de los servicios en línea, el Director General destacó el apoyo prestado por el Órgano Interno de Control en el Instituto, respecto a la búsqueda de los recursos necesarios para la producción de dichos tutoriales.

Para finalizar su participación, hizo hincapié en que las herramientas tecnológicas fortalecerían la capacidad de acercar los servicios del Instituto hacia el interior del país, misma que se vio debilitada al menos presencialmente por los cambios derivados de la política de austeridad.

En uso de la palabra Alfonso Guadalupe Rojas Sánchez, Presidente de la Junta de Gobierno ofreció el apoyo de la Dirección General de Normas de la Secretaría de Economía en la formulación de una política pública conjunta y en la consecución de sus objetivos.

Victe José Lizardí Neco, Director General del Centro de Metrología representante de dicha Entidad, señaló que la adhesión al Arreglo de La Haya, era muy buena noticia para los emprendedores en el país, además comentó que el uso de herramientas tecnológicas apoyará a las Oficinas Regionales del Instituto, solicitando que de ser posible se establecieran mecanismos para medir los resultados en el uso de estas, en función de los canales tradicionales de atención al público.

Al respecto Juan Lozano Tovar respondió que se estaba construyendo una plataforma de información que permita identificar quienes son los usuarios de los servicios del Instituto, cuáles eran sus demográficos y que a partir de esos resultados, efectuar planeación estratégica, a fin de reorientar o canalizar esfuerzos a donde fueran más necesarios.

Alberto Chaveste Navarón, Director de Política Tarifaria de Recursos Naturales y Servicios, representante de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se unió a las felicitaciones anteriores y reflexionó sobre los avances mostrados, particularmente en el hecho de que la simplificación de pasos en los trámites se reflejaba en ahorros en términos de costos, tanto para el usuario como para el Instituto, por lo que acorde con el objetivo de democratizar los servicios, invitaba a revisar la estructura de costos del Instituto para que éstos se vieran reflejados en una actualización a la tarifa y poder trasladar a los usuarios los avances sustantivos de la nueva dinámica institucional.

Alfonso Guadalupe Rojas Sánchez, Presidente de la Junta de Gobierno agradeció los comentarios expresados y requirió al Secretario a someter a votación los acuerdos propuestos, los cuales fueron aprobados por unanimidad en los siguientes términos:

**31/2019/3<sup>a</sup>.** Con fundamento en los artículos 58 fracción XV y 59 fracción X de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, se aprueba el Informe de Labores correspondiente al periodo abril-junio de 2019 del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial.

**32/2019/3<sup>a</sup>.** Con fundamento en el artículo 59 fracción XI de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, la Junta de Gobierno se da por enterada de la Autoevaluación presentada por el Director General sobre el primer semestre de 2019.

Para continuar con el punto 6. Opinión de los Comisarios Públicos sobre el desempeño general del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial correspondiente al periodo enero-junio de 2019 del Orden del Día, el Presidente cedió la palabra a Consuelo Patricia Melotzmaro Pérez, Comisaria Pública Suplente del Sector Desarrollo Económico, en su carácter de Órgano de Vigilancia en el Organismo, quien presentó la opinión sobre el desempeño general del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, durante dicho periodo, elaborada con base en el Informe de Autoevaluación remitido por el Director General, información que a su consideración aborda los temas establecidos en el quórum correspondiente, conforme al oficio CGQVC/113/DE/434/2019



"2019, Año del Caudillo del Sur Emiliano Zapata".

00008

Junta de Gobierno

La Comisaria destacó que la situación operativa de la Entidad durante el primer semestre de 2019, en términos generales, fue muy favorable y que los resultados reportados por la Institución sobre el cumplimiento de sus metas, superó a lo programado en 4 de los 7 indicadores, mientras que en los 3 restantes, los resultados fueron inferiores en 4%, 16% y 24%; sin embargo, consideró que dicha disminución se atribuye a la desaparición de Instituciones encargadas de promover ferias o exposiciones, en las que un gran número de asistentes visitaba los stands del Instituto y recibían capacitación o asesoría.

Señaló que lamentablemente la reducción de personal había afectado la capacidad de proporcionar asesorías en el interior del país; no obstante, para mitigar dicha situación, se instrumentaron asesorías a través de [buzon@impi.gob.mx](mailto:buzon@impi.gob.mx), tal y como había señalado el Director General durante su exposición, por lo que ese tipo de acciones ha mejorado a la Institución en todos los aspectos.

Mencionó que los ingresos obtenidos en el primer semestre de 2019 fueron mayores en un 14% a los programados para el mismo periodo del año anterior, mientras que el gasto corriente fue menor al 40% de lo programado en este año, por lo que era dable decir que el Instituto había hecho más con menos, tal y como lo había solicitado el Titular del Ejecutivo Federal.

Finalmente, la Comisaria Pública Suplente reconoció que el Instituto también dio cumplimiento al Memorandum Presidencial del 03 de mayo en materia de austeridad, en tiempo y forma, y finalizó su intervención con la lectura de las dos recomendaciones contenidas en el documento, previa aclaración de que éstas básicamente era de acompañamiento ya que la Administración era muy buena, por lo que felicitaba a todos los servidores públicos de la Entidad, pues gracias a esa buena dirección, se había obtenido un buen desempeño.

Para los efectos de la presente acta se hacen constar los textos de las recomendaciones leídas por la Comisaria Pública Suplente del Sector Desarrollo Económico:

**03/19** *De acuerdo con lo informado, en materia de Adquisiciones las contrataciones a través de la licitación pública, alcanzan el 45% del monto total, por lo que se recomienda atender lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, para adoptar las medidas conducentes a fin de que las adquisiciones que se adjudiquen, por regla general, a través de licitaciones públicas. Lo anterior, constituye un esfuerzo de mejora y fortalecimiento en estas materias, para brindar mayor transparencia en las contrataciones que realiza el Gobierno federal, que a su vez propicie mayor confianza en la ciudadanía, al utilizar los procedimientos de excepción en una menor proporción.*

**04/19** *Con el propósito de contar con un personal calificado y productivo, mediante conocimientos técnicos y prácticas que potencie la productividad y desempeño del personal, estimamos pertinente recomendar a la Dirección General que se cumpla con el programa de capacitación 2019, el cual al primer semestre presenta un cumplimiento del 12%.*

El Presidente agradeció la participación de Consuelo Patricia Maldonado Pérez, Comisaria Pública Suplente del Sector Desarrollo Económico, e instruyó al Secretario a agregar el oficio CGOVC/13/DE/434/2019, como Apéndice "B" del acta de la sesión, así como a someter a votación el acuerdo correspondiente, mismo que fue aprobado por unanimidad en los siguientes términos:

**33/2019/3ª.** Con fundamento en el artículo 30 fracción VI del Reglamento de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, se tiene por emitida la opinión de los Comisarios Públicos sobre el desempeño general del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial correspondiente al periodo enero-junio de 2019, instruyéndose a la Dirección General para que dé atención a las recomendaciones contenidas en dicho documento.



El Director General del Instituto, Juan Lozano Tovar, comunicó a los presentes que la adhesión de México al Arreglo de La Haya relativo al registro internacional de dibujos y modelos industriales había sido aprobada por el Senado de la República por con 108 votos a favor, sin votos en contra ni abstenciones y reconoció la importancia del paso dado por México en relación a la incorporación del tratado a su marco jurídico.

Para continuar con la sesión, Alfonso Gusto Rojo Sánchez, Presidente de la Junta de Gobierno dio paso al punto 7. Solicitud de Acuerdos, el cual se integraba por 4 rubros temáticos: 7.1 Presupuesto 2019, 7.2 Presupuesto 2020, 7.3 Creación de Comité Especializado en Materia Laboral y 7.4 Destino de los bienes asegurados en 62 expedientes de declaración administrativa de infracción, por lo que a efecto de abreviar tiempos solicitaba que el Director General introdujera cada tema para dejar al final la votación de los acuerdos.

En uso de la palabra, Juan Lozano Tovar se refirió al punto 7.1.1 relativo a los vales de despensa que se adquirían para el personal operativo de base y de confianza, como medida de fin de año. Comentó que el Instituto cada año había entregado vales de despensa al cierre del ejercicio y que no se tenía conocimiento si la Secretaría de Hacienda y Crédito Público los autorizaría o no para este ejercicio; sin embargo, era necesario estar preparados, no obstante, el acuerdo se presentaba condicionado a que dicha Dependencia expidiera, en su caso, los lineamientos respectivos.

Cristóbal Patricia Maldonado Pérez, Comisaria Pública Suplente recomendó que se incorporara el texto del acuerdo que se trataba de una medida para el ejercicio fiscal 2019. Con lo anterior estuvieron de acuerdo los presentes.

Continuando con el punto 7.3.1 relativo al Anteproyecto de presupuesto para el ejercicio fiscal de 2020, el Director General destacó que se seguiría con la política de austeridad y que el Presupuesto básicamente era el mismo que el ejercido durante 2019, con algunos ajustes menores.

Insistió en que el Anteproyecto contemplaba todas las instrucciones que dio el Presidente de la República para 2019, es decir, se aplicarían las mismas medidas de austeridad para 2020, en la inteligencia de que se ha programado un gasto de 966 millones de pesos contra un ingreso de 1,022 millones de pesos.

Finalmente, señaló que el Anteproyecto de Presupuesto estaba sujeto a las modificaciones que en su momento determinara la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como la aprobación del Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio de 2020 por parte de la H. Cámara de Diputados, por lo que cualquier modificación sería informada oportunamente.

Sobre el punto 7.3 Creación de Comité Especializado en Materia Laboral, el Director General señaló que se trataba de una aportación del Tráiler del Órgano Interno de Control en el Instituto, con la finalidad de disminuir los pasivos laborales del Instituto que ascendían a la fecha de la sesión a más de 120 millones de pesos.

Señaló que si bien existía un pasivo laboral importante acumulado a lo largo de los años, la adopción de las medidas de austeridad que afectaron piezas de mandos medios durante este ejercicio, lo había incrementado sustancialmente. Por ello se proponía la creación de un grupo de trabajo, integrado por la Unidad de Administración y Finanzas y la Dirección Divisiva de Asuntos Jurídicos, bajo la dirección del Órgano Interno de Control, que articule un sistema de resolución de controversias interno y con ellos evitar que sea más onerosa la resolución de los conflictos por la vía administrativa o judicial.

Jesús Lenin Larae Hayaosá, Titular del Órgano Interno de Control en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial comentó que se buscaban métodos alternativos de resolución de controversias, derivado del monto de 123 millones de pesos de contingencias laborales, con vistas a encontrar un mecanismo para la reducción paulatina de los montos y que los asuntos pudieran solucionarse fácilmente.

## Junta de Gobierno

Enfatizó que muchas veces los abogados de los trabajadores eran los que alargaban el procedimiento innecesariamente, en la búsqueda de cobrar un monto mayor de honorarios o un porcentaje más alto. La intención era revisar exhaustivamente cada uno de los expedientes y, en su caso, calificar cada uno de ellos para determinar si sería posible resolverlos en amigable composición, de manera que esto redunde en ahorros para la institución.

Consejero Patricia Maldonado Pérez, Comisaría Pública Suplente recomendó se incorporara al texto del acuerdo, el número de integrantes y la periodicidad de las sesiones del Comité.

Victor José Lizardi Nieto, Director General del Centro de Metrología concordó con lo expuesto por el Titular del Órgano Interno de Control en el Instituto, en el sentido de que los abogados podrían resultar en un obstáculo, destacando que la condición indispensable para que dicho Comité funcione es que el Órgano Interno de Control se pronuncie sobre las propuestas de la Entidad.

Rosenda Cruz Vixtha, Directora de Procesos Jurídicos del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, representante de dicha Entidad, sugirió que el Comité contara con sus propios lineamientos, en donde se incluyera la periodicidad de sus sesiones y la forma en que funcionará dicho Comité.

Alfonso Guatí Rojo Sánchez, Presidente de la Junta de Gobierno sugirió que, al momento de hacer una propuesta económica, se tratara de entrar en contacto directo con el trabajador y así evitar intermediarios.

Mecir Gerete Aguilar, en su carácter de Director Divisional de Asuntos Jurídicos del Instituto mencionó que con la creación del Comité, las acciones que se adopten serían más transparentes y no sólo a través de "carteas" en los términos de la Circular vigente, el análisis de los asuntos permitiría no sólo tener ahorros importantes, si no estar en aptitud de buscar vías de solución a controversias.

Cerrada la discusión del punto anterior, el Director General presentó el punto 7.4 Destino de los bienes asegurados en 62 expedientes de declaración administrativa de infracción y señaló que se trataba de un tema recurrente en las sesiones de trabajo de la Junta de Gobierno.

En esta oportunidad se presentaban poco más de un millón cincuenta y un mil productos que estaban listos para su destrucción, por lo que se somete a la aprobación de los presentes el acuerdo de destrucción de dicha mercancía y con ello se daban por desahogados los puntos concernientes al apartado 7 del Orden del Día.

En uso de la palabra Víctor José Lizardi Nieto, Director General del Centro de Metrología, solicitó se aclarara la forma en que se estaba comparando el valor de la mercancía ya que revisando el informe, los montos reportados diferían prácticamente 5 veces más en el 2018 que en el 2019, citando como ejemplo que si se dividía dicho monto entre el número de artículos, cada artículo costaba 67 pesos con 50 centavos, mientras que en el 2019, el promedio era de 9 pesos con 66 centavos.

Alfredo Carlos Rendón Aljara, Director General Adjunto de Propiedad Industrial y Secretario Técnico de la Junta de Gobierno comentó que se había cambiado la metodología de cálculo conforme a lo que realmente se estaba asegurando, ya que se estaba definiendo correctamente la clasificación de los productos, además, señaló que la naturaleza de los bienes asegurados dependía de las acciones solicitadas por los titulares de los derechos, por lo que podría haber una variación importante, si en un año se solicita el aseguramiento de teléfonos falsos, que tienen un valor en el mercado mucho más alto y en otro momento solo de papelería.

Juan Alfredo Lozano Tovar mencionó que se trataba de aportar números que efectivamente reflejara el impacto en el mercado, el valor real de mercado de los productos, de ahí que se hiciera un esfuerzo para no trabajar con números virtuales, los cuales podrían no reflejar adecuadamente el daño que se le está haciendo a la economía.

No habiendo más comentarios, el Secretario de la Junta de Gobierno dio lectura a los acuerdos propuestos, los cuales fueron aprobados, de manera separada y por unanimidad, en los siguientes términos:



Junta de Gobierno

**34/2019/3<sup>a</sup>.** Con fundamento en el artículo 58 fracción I de la *Ley Federal de las Entidades Paraestatales*, sujeto a la aprobación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se autoriza el pago de vales de despensa para el ejercicio 2019, en la cantidad que se apruebe en los Lineamientos que dicha Dependencia emita, a todo el personal operativo de base y de confianza que se encuentre activo en nómina, a la fecha del Oficio Circular respectivo.

**35/2019/3<sup>a</sup>.** Con fundamento en el artículo 58, fracción II de la *Ley Federal de las Entidades Paraestatales*, sujeto a las modificaciones que determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y a la aprobación del Presupuesto de Egresos de la Federación por parte de la H. Cámara de Diputados, se aprueba el Anteproyecto de Presupuesto de este Organismo para el ejercicio de 2020 por un importe de Ingresos de \$1,022,690,743.00 (Mil veintidós millones, seiscientos noventa mil, seiscientos cuarenta y tres pesos 00/100 M.N.) y de Egresos por \$985,044,806.00 (Novecientos sesenta y cinco millones, cuatrocientos y cuatro mil, ochocientos sesenta y seis pesos 00/100 M.N.) y se faculta al Director General del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial para que realice los trámites correspondientes, debiendo informar a este Órgano de Gobierno, una vez que se cuente con el Presupuesto definitivo.

**36/2019/3<sup>a</sup>.** Con fundamento en los artículos 95 y 96, fracción X de la *Ley Federal de las Entidades Paraestatales* y 21 de su Reglamento, se autoriza la creación del Comité Especializado en Materia Laboral, el cual se integrará por los titulares de la Unidad de Administración y Finanzas, la Dirección Divisional de Asuntos Jurídicos y el Órgano Interno de Control en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, quienes sesionarán de conformidad con los lineamientos que para el caso se establezcan, debiendo informar periódicamente a este Órgano de Gobierno, sobre el resultado de su actuación.

**37/2019/3<sup>a</sup>.** Con fundamento en los artículos 212 BIS 2 de la *Ley de la Propiedad Industrial* y 7o., fracción I del Estatuto Orgánico del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, en atención a la naturaleza de los productos así como a la afectación del interés público, se ordena la destrucción de los bienes asegurados en los 62 expedientes de declaración administrativa de infracción, en total 1,051,483 productos, identificados en la relación anexa, debiendo informar al Órgano de Gobierno sobre su avance.

Agotado el punto 7. del Orden del Día, Alfonso Guatl Rojo Sánchez, Presidente de la Junta de Gobierno inició el desarrollo del punto 8. correspondiente a Asuntos Generales, en que se tratara ningún tema.

Al no existir comentarios o asuntos adicionales a los previamente discutidos, el Presidente agradeció la presencia de los miembros e invitados y dio por terminada la Tercera Sesión Ordinaria de dos mil diecinueve de la Junta de Gobierno del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, a las catorce horas con cuarenta minutos de la fecha de su inicio, firmando al calce, asistido por el Secretario de la Junta de Gobierno, quien da fe.

EL PRESIDENTE

Afonso Guatl Rojo Sánchez

EL SECRETARIO

Nestor García Aguilar



OCURSIÓN DE PLAZAS POR ÁREA 2009-2019											
ÁREA	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
TOTAL	900	887	844	846	952	941	933	930	847	938	880

\*Información a septiembre de 2019

Fuente: Dirección Divisinal de Administración, Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial.

La diferencia que se observa en plazas ocupadas de julio a septiembre de 2019, respecto del mismo periodo en 2018, obedece a la existencia de 17 plazas de Mando canceladas, 9 plazas de mando, 6 plazas operativas de estructura y 18 plazas operativas eventuales vacantes.

#### Pasivos laborales

En el periodo enero – septiembre de 2019 se efectuó el pago de 8 pasivos laborales y pagos a terceros (ISSSTE, SAR – FOVISSSTE) por 11,374.9 miles de pesos.

Pasivos laborales y Juicio en proceso enero-septiembre 2019	
Concepto	Cantidad
Laudos con pago parcial	3
Laudos pagados de enero al 30 septiembre de 2019	6
Laudos firmes en vía de ejecución al 30 de septiembre de 2019	8
<b>Total</b>	<b>17</b>

<b>Aditivos en proceso</b>	<b>99</b>
----------------------------	-----------

Fuente: Dirección Divisinal de Administración, Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial.

En cumplimiento del acuerdo 96/2015/37, adoptado en la Tercera Sesión Ordinaria de la Junta de Gobierno de este Instituto, se instaló el Comité Expedientado en Materia Laboral, que en su primera sesión fijó los lineamientos bajo los cuales deberá conducirse.

Por otro lado, se recibió la propuesta de dos ex trabajadores que demandaron al Instituto, para someterlas al Comité para la aplicación de los medios alternativos de solución de controversias y su posible solución.

#### 2.4 Cumplimiento de la normatividad, programas y políticas generales, sectoriales e institucionales

##### Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público

La Dirección Divisinal de Administración cumplió en tiempo y forma conforme a lo dispuesto por la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, en apego a los artículos:

Artículo 1.- Formalizando 14 contratos, 7 de los cuales fueron convenios modificatorios, con un monto total de \$20,810,853.10

Artículo 41.- Formalizando 25 contratos con un monto total de \$57,635,584.75.

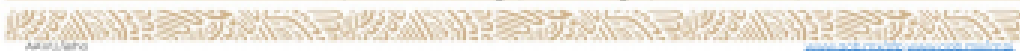


### Comité Especializado en Materia Laboral

Comité de Control y Desempeño Institucional (Primera Sesión 2020) 13-febrero-2020

En la Primera Sesión del COCODI se expuso lo siguiente:

*Al 31 de diciembre de 2019 se informó un pasivo contingente de \$128,930,419 pesos, dichas cifras fueron revisadas por el Área Jurídica y Administración. En lo correspondiente al Comité Especializado en Materia Laboral (CEMLA) se obtuvo la resolución de 2 asuntos, mismos que reflejan un ahorro de \$1,574,148 pesos, asimismo, se está trabajando en 3 asuntos más. Por último, es de destacar la participación del Órgano Interno de Control en el Comité Especializado en Materia Laboral.*



## 7. SOLICITUD DE ACUERDOS.

### 7.3 CREACIÓN DE COMITÉ ESPECIALIZADO EN MATERIA LABORAL.

Con fundamento en los artículos 56 y 58, fracción X de la *Ley Federal de las Entidades Paraestatales*<sup>17</sup> y 21 de su *Reglamento*<sup>18</sup>, con base en la recomendación del Titular del Órgano Interno de Control en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, emitida durante la Tercera Sesión Ordinaria del Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI), se solicita la autorización para la creación de un comité especializado para atender las contingencias laborales de la institución.

El Comité que tendrá como objetivo buscar la conciliación de los asuntos relativos a sus trabajadoras a través de medios alternativos de solución de controversias, tal y como lo dispone el *Decreto por el que se establecen las acciones administrativas que deberá implementar la Administración Pública Federal para llevar a cabo la conciliación o celebración de convenios o acuerdos previstos en las leyes respectivas como medios alternativos de solución de controversias que se suscitan con los particulares*, emitido por la Secretaría de la Función Pública y publicado en el *Diano Oficial de la Federación* el 29 de abril de 2016.

Se propone que dicho Comité se integre por los Titulares de la Unidad de Administración y Finanzas, la Dirección Divisional de Asuntos Jurídicos y del Órgano Interno de Control en el Instituto, quienes participarán con voz y voto para la toma de decisiones.

<sup>17</sup> *Ley Federal de las Entidades Paraestatales*:

**Artículo 56.-** El Órgano de Gobierno, a propuesta de su presidente o cuando menos de la tercera parte de sus miembros, podrá constituir comités o subcomités técnicos especializados para apoyar la programación estratégica y la supervisión de la marcha normal de la entidad paraestatal, atender problemas de administración y organización de los procesos productivos, así como para la selección y aplicación de los adelantos tecnológicos y uso de los demás instrumentos que permitan elevar la eficiencia.

Los Coordinadores de Sector promoverán el establecimiento de comités mixtos de productividad de las entidades paraestatales, con la participación de representantes de los trabajadores y de la administración de la entidad que analicen medidas relativas a la organización de los procesos productivos, de selección y aplicación de los adelantos tecnológicos y el uso de los demás instrumentos que permitan elevar la eficiencia de los mismos.

**Artículo 58.-** Los órganos de gobierno de las entidades paraestatales, tendrán las siguientes atribuciones delegables:

X, Autorizar la creación de comités de apoyo.

...

<sup>18</sup> *Reglamento de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales*

**Artículo 21.-** En los fines que a los comités o subcomités técnicos especializados les señala el artículo 56 de la Ley, quedan comprendidas las funciones de apoyo al seguimiento de programas especiales, a la instrumentación de los procesos de modernización, al aprovechamiento de equipos e instalaciones y al seguimiento de la atención de las recomendaciones derivadas de las auditorías externas e internas así como las que formulen los comités.

En todos los casos los comités o subcomités que se constituyan deberán presentar al órgano de gobierno un informe de los resultados de su actuación.

(Anexo 3)

2da  
octa

# COMITÉ ESPECIALIZADO EN MATERIA LABORAL

CEMLA

---

**Mtro. Jesús Lenin Lares Hayashi**  
Titular del Órgano Interno de Control en el Instituto Mexicano de la  
Propiedad Industrial



[\(Anexo 4\)](#)

**LINEAMIENTOS EN MATERIA LABORAL**

**ÍNDICE**

**I.- GENERALES**

**II.- PREVENCIÓN DE CONTINGENCIAS LABORALES**

**III.- COMITÉ ESPECIALIZADO EN MATERIA LABORAL**



## MANUAL DE LINEAMIENTOS EN MATERIA LABORAL

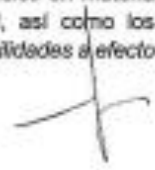
Los presentes Lineamientos en Materia Laboral, tienen por objeto establecer las bases y criterios por medio de los cuales serán reguladas las relaciones de trabajo entre el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI) a quien en lo sucesivo y para efectos del presente manual se le denominará "El Instituto", y sus trabajadores, con el fin de implementar medios alternativos de solución de controversias (MASC), por medio de los cuales se dé cumplimiento óptimo a los procedimientos laborales institucionales, contribuyendo de manera directa a un adecuado uso de los recursos presupuestales, incidiendo en ahorros al gasto del Instituto al enfrentar controversias en materia laboral haciendo de la conciliación una constante y del arbitraje una excepción, reconociendo en todo momento que la autocomposición es un derecho de las partes para resolver controversias de carácter jurídico a través de vías colaborativas en las que se privilegia el diálogo en forma pacífica, coadyuvando al desahogo de la carga de trabajo a tribunales.

En ningún caso, los mecanismos alternativos de solución de controversias implican eximir de responsabilidad a quienes violenten e incumplan la normalidad en materia laboral.

Derivado de las reformas a los artículos 17 y 18 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establece que las leyes proveerán mecanismos alternativos de solución de controversias, mismos que se aplicarán siempre que resulten procedentes. Asimismo, cualquier parte interesada podrá optar por el uso de los (MASC), con transparencia y apego total a Derecho, dotando así al Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial de un mecanismo que permita disminuir el impacto presupuestal al enfrentar conflictos laborales con sus trabajadores.

Los presentes Lineamientos, son aplicables para todos y cada uno de los trabajadores de confianza y base del Instituto, independientemente de la ubicación geográfica en que se encuentren las oficinas del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial; reconociendo que, en el presente documento, únicamente se establecen los mecanismos para dar solución en general a las contingencias laborales que enfrente el Instituto.

En razón del "Decreto por el que se establecen las acciones administrativas que deberá implementar la Administración Pública Federal para llevar a cabo la conciliación o la celebración de convenios o acuerdos previstos en las leyes respectivas como medios alternativos de solución de controversias que se susciten con los particulares" publicado el 29 de abril de 2016 por la Secretaría de la Función Pública, por medio del cual se plantea el empleo de los medios alternativos de solución de controversias para solventar los juicios en materia laboral que enfrenten las instituciones del Gobierno Federal, así como los "Criterios generales para emitir opinión en materia de responsabilidades a efecto



---

de determinar o no la procedencia para llevar a cabo los medios alternativos de solución de controversias, así como establecer los supuestos en los que puede actualizarse un conflicto de interés" publicados el 28 de julio de 2016 en el Diario Oficial de la Federación, se da origen al presente manual.

Para efectos de la aplicación e interpretación de los Lineamientos en comento, se crea el **Comité Especializado en Materia Laboral**, con las atribuciones y responsabilidades que en el mismo se especifican, derivado del acuerdo **36/2019/1\*** adoptado en la Tercera Sesión Ordinaria de la Junta de Gobierno de este Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial de 2019. Asimismo, se reconoce que aún y cuando el Decreto de Creación del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial menciona que las relaciones laborales entre el Instituto y sus trabajadores se rigen por el artículo 123 apartado "B", **diversa jurisprudencia** emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ubica las relaciones laborales del Instituto en el artículo 123 apartado "A" fracción XXXI, inciso "b" numeral 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo.

En el contexto legal aludido, por lo antes expuesto y fundado se expide el presente manual que contiene los Lineamientos en Materia Laboral del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial y con fundamento en el artículo 59 fracción V, XIII y XIV de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales.

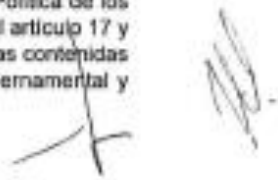
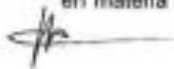
#### I. GENERALES

**Artículo 1.-** Los presentes Lineamientos son de aplicación general para los trabajadores del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, tanto de base como de confianza, y guardan congruencia y respeto tanto a la legislación laboral vigente, así como a los Condiciones Generales de Trabajo y el Reglamento para los Trabajadores de Confianza del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial.

**Artículo 2.-** Las relaciones laborales entre el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial y sus trabajadores se rigen por el artículo 123 apartado "B", así como por diversa jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que ubican las relaciones laborales de la institución en el artículo 123 apartado "A" fracción XXXI, inciso "b" numeral 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por su ley reglamentaria, Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 3.-** Los presentes Lineamientos en Materia Laboral regirán para todos y cada uno de los trabajadores que a cambio de una remuneración pecuniaria presenten sus servicios personales y subordinados al Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, sin importar la ubicación geográfica en donde estos sean prestados.

**Artículo 4.-** El presente instrumento encuentran su fundamento en el respeto a los derechos laborales y humanos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, particularmente en el tercer párrafo del artículo 17 y artículo 18, así como a la protección de datos personales y reservas contenidas en materia de información y acceso a la información pública gubernamental y



datos personales, siempre dentro del marco de la transparencia, legalidad y respeto.

**Artículo 5.-** Se entenderán como autoridades en materia laboral o del trabajo a:

**Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)**

**Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET)**

**Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA)**

**Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA)**

**Artículo 6.-** Cuando se haga referencia a los Procedimiento laborales históricos, deberán entenderse como aquellos procedimientos iniciados antes de la entrada en vigor del presente instrumento y que a su entrada en vigor no hayan concluido.

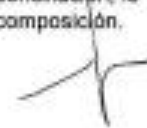
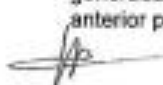
**Artículo 7.-** Cuando se haga referencia a una contingencia laboral que pueda enfrentar la institución, deberá entenderse que se trata de posibles asuntos que atañen y afectan de manera directa a la relación de uno o más trabajadores con el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial en su calidad de patrón.

En este caso deberá beneficiarse la conciliación, ya sea de manera directa con el trabajador, de conformidad con los presentes Lineamientos en Materia Laboral, o bien, y de no ser posible, intentar la solución a través de la conciliación y el arbitraje de alguna de las autoridades laborales enunciadas en el artículo 4.

**Artículo 8.-** Los presentes Lineamientos, no harán distinción alguna por sexo, religión, edad, raza, preferencia sexual, o nivel, debiéndose en todo momento promover el respeto y la no discriminación entre los trabajadores y el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial en su calidad de patrón, o bien, con sus representantes.

**Artículo 9.-** Los Lineamientos en Materia Laboral tienen como finalidad fundamental, promover en medida de lo posible la conciliación en los conflictos laborales que enfrente el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, incidiendo de manera directa en ahorros respecto de los gastos que implica necesariamente enfrentar procedimientos laborales seguidos ante autoridades del trabajo, y a los trabajadores evitar tramites largos, engorrosos y en ocasiones honorosos debido a los cobros de honorarios de los representantes que sean contratados, permitiendo de esta manera la amigable composición a través de convenios celebrado y ratificados ante las autoridades del trabajo facultadas para ello.

**Artículo 10.-** Los procedimientos laborales históricos, deberán analizarse con la intención de procurar la mediación y la conciliación en los casos en los que esto sea posible, tomando como fundamento para ello lo referente a la terminación de las relaciones laborales de los presentes Lineamientos en Materia Laboral, sin embargo deberá en todo asunto histórico tomarse en cuenta las prestaciones generadas desde el inicio y hasta la fecha en que se concluya la conciliación, lo anterior para efectos de llegar de manera expedita a la amigable composición.



## II. PREVENCIÓN DE CONTINGENCIAS LABORALES.

**Artículo 11.-** En todo momento deberá promoverse la conciliación y la mediación así como el cumplimiento tanto de las Condiciones Generales de Trabajo, como del Reglamento que rige las relaciones laborales de los trabajadores de confianza del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, en completo apego y respeto a la normalidad en materia del trabajo, actuando siempre en un entorno de máxima transparencia.

Empleando mecanismos para la mediación basados en la prontitud y satisfacción de las partes, que siempre procederá de la voluntad mutua de ellas para someterse a fin de resolver conflictos comunes.

**Artículo 12.-** El Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial y los trabajadores que en el laboran deberán procurar un ambiente de trabajo agradable, en el que se beneficie el respeto, la tolerancia, la equidad de género, la no discriminación dentro del marco de los derechos laborales y humanos.

**Artículo 13.-** Cuando una contingencia laboral se suscite, la misma será valorada por el Comité Especializado en Materia Laboral, analizando las pretensiones del interesado; debiendo el Comité pronunciar una propuesta de arreglo en un término que no podrá exceder de 72 horas contadas a partir del día siguiente de aquel en que haya sesionado el citado órgano, propuesta que se pondrá a consideración del Trabajador, misma que der aceptada pondrá fin a la contingencia laboral previo a la realización de convenio, mismo que será ratificado ante las autoridades laborales, contribuyendo de esta manera a la reducción del impacto presupuestal para el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial.

**Artículo 14.-** A efecto de valorar las contingencias que se actualicen, se deberá realizar una comita financiera por parte de la Unidad de Administración y Finanzas, a través de la Subdirección Divisional de Recursos Humanos, misma que contendrá el total de las prestaciones indicadas por el marco normativo laboral aplicable al Instituto, incluyendo incluso la pena por la acción de reinstalación y los salarios caídos por 365 días, esto, con la intención de que el Comité Asesor pueda valorar el asunto en su justa dimensión.

**Artículo 15.-** En el caso de actualizarse una contingencia laboral en la que se tenga duda o conocimiento de que por cuenta separada se siga un procedimiento de responsabilidad administrativa del servidor público involucrado, deberá escucharse al Órgano Interno de Control de la Institución, quien rendirá un informe claro sobre la existencia de algún procedimiento al Comité Especializado en Materia Laboral, en el que se manifieste si existe resolución sobre el determinado que impida beneficiar la conciliación, o bien si se considera factible continuar con la misma sin incurrir en responsabilidad alguna de las mencionadas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.



### III. COMITÉ ESPECIALIZADO EN MATERIA LABORAL

**Artículo 16.-** Por acuerdo 36/2019/3º de la Junta de Gobierno del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial tomado en su Tercera Sesión Ordinaria de 2019, se crea el Comité Especializado en Materia Laboral que tiene por objeto el desarrollo y administración eficaz y eficiente de los métodos alternativos de solución de conflictos laborales, basado en la autocomposición asistida en las controversias entre las partes, cuando recaiga sobre derechos respecto de los cuales puedan disponer libremente, sin afectar el orden jurídico, reconociendo que en la vía laboral, tanto en lo individual como en lo colectivo, puede darse la conciliación, mediante organismos creados por las propias partes.

**Artículo 17.-** El Comité Especializado en Materia Laboral, será el órgano encargado de brindar asesoría respecto de los presentes Lineamientos en Materia Laboral al Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, y de colaborar con las Áreas Administrativas facultadas para la toma de decisiones en materia laboral o del trabajo.

Así mismo será el encargado de tomar decisiones colegiadas respecto de las conciliaciones que sean sometidas a su arbitrio, beneficiando siempre la conciliación en aras de fomentar los ahorros institucionales.

**Artículo 18.-** El Comité Especializado en Materia Laboral no tendrá que cumplir con un número de sesiones anualmente, ya que sesionará únicamente en los casos que así se requiera.

**Artículo 19.-** El Comité Especializado en Materia Laboral a que se refiere el artículo 16 que antecede estará conformado por:

- El Titular del Órgano Interno de Control en Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, quien lo Preside.
- El Director Divisional de Asuntos Jurídicos, en su calidad Secretario Técnico, y
- El Titular de la Unidad de Administración y Finanzas, en su calidad Primer Vocal

En los casos en los que se sometan a su consideración conflictos laborales del personal operativo de base, podrá invitarse para integrar al propio Comité, al Sindicato Único de Trabajadores del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial para los efectos que se mencionan en los presentes lineamientos, quien asistirá con voz pero sin voto.

Cada miembro designará a un invitado permanente para que asista a las sesiones del Comité con voz pero sin voto, así mismo cada miembro designará un Suplente para los casos de su ausencia, y todos los miembros y representantes de los mismos contarán con voz y voto.

**Artículo 20.-** Las decisiones del Comité Especializado en Materia Laboral serán tomadas por mayoría de votos.

**Artículo 21.-** El Comité Especializado en Materia Laboral sesionara legalmente con un quorum de dos de sus tres miembros, y las sesiones podrán ser convocadas por su Presidente a solicitud de cualquiera de los miembros en cualquier momento sin que medie tiempo alguno para su convocatoria, procurando que éstas se realicen cuando menos con 24 horas de anticipación.

**Artículo 22.-** En caso de que no se reúna el quorum a que hace referencia el artículo inmediato anterior, se convocara nuevamente para sesionar en un lapso de 24 horas.

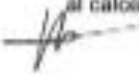
**Artículo 23.-** En caso de que los miembros del Comité ignoren la convocatoria, serán sujetos a la responsabilidad administrativa que corresponda, debiéndose señalar nuevamente hora para sesionar dentro de las 24 horas posteriores a que se debió haber sesionado.

**Artículo 24.-** El Comité Especializado en Materia Laboral tendrá dentro de sus atribuciones cualquier tipo de interpretación que deba realizarse respecto de los presentes Lineamiento en Materia Laboral.

**Artículo 25.-** De cada una de las sesiones del Comité Especializado en Materia Laboral, se levantará acta, que deberá contener el tema tratado, los acuerdos a que llegó el comité, así como las cantidades propuestas en caso de que sea beneficiada la conciliación.

El acta citada con anterioridad deberá ser formalizada a través de la firma de cada uno de los miembros que hayan participado en la sesión.

Los presentes Lineamientos fueron ratificados en la Segunda Sesión del Comité Especializado en Materia Laboral el día dos de octubre de dos mil diecinueve, en presencia y con aprobación de todos sus miembros, quienes rubrican y firman al calce dando fe del acto.





## Cronología Comité Especializado en Materia Laboral (CEMLA)

### Comité de Control y Desempeño Institucional (Tercera Sesión 2019)

En la actualidad, el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI) enfrenta un pasivo laboral del orden de los \$123,195,234 pesos para el primer semestre del año que transcurre. Derivado de dicho pasivo laboral, así como de la problemática que enfrentan hoy día las diversas autoridades laborales debido a la creciente actividad en la materia, resulta importante acudir a medios alternativos de solución de controversias a efecto de que, en la medida de lo posible, se den por terminados los asuntos que se encuentren en proceso. Esto, conforme a lo dispuesto por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de abril de 2016, permitiendo así un ahorro institucional.

Es oportuno mencionar que actualmente el IMPI cuenta con un fondo de contingencias laborales creado para atender los compromisos en la materia, cuyo monto oscila alrededor de los 45 millones de pesos, sobre el cual se deberá analizar la viabilidad de su actualización en razón del actual pasivo laboral, mediante la contratación de un estudio actuarial que elabore el análisis respectivo.

Con la finalidad de hacer frente a los pasivos laborales mencionados, este Órgano Interno de Control, con base en el Decreto por el que se establecen las acciones administrativas que deberá implementar la Administración Pública Federal para llevar a cabo la conciliación o la celebración de convenios o acuerdos previstos en las Leyes respectivas como medios alternativos de solución de controversias que se susciten con los particulares, propone analizar la creación de un Comité específico cuya actividad consista en participar en los procedimientos de medios alternativos de solución de controversias en los que esté involucrada esta Institución, con la finalidad de llegar a los acuerdos conducentes que abatan el incremento natural del pasivo laboral y, en su caso, generen beneficios al erario público.

### Junta de Gobierno (Tercera Sesión 2019)

Bajo el Acuerdo 36/2019/3<sup>a</sup>, con fundamento en los artículos 56 y 58, fracción X de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales y 21 de su Reglamento, se autoriza la creación del Comité Especializado en Materia Laboral (CEMLA), el cual se integrará por los titulares de la Unidad de Administración y Finanzas, la Dirección Divisinal de Asuntos Jurídicos y el Órgano Interno de Control en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, quienes sesionarán de conformidad con los lineamientos que para el caso se establezcan, debiendo informar periódicamente a este Órgano de Gobierno, sobre el resultado de su actuación.





#### Comité Especializado en Materia Laboral

El 24 de septiembre de 2019 se llevó a cabo la 1ª sesión ordinaria del Comité Especializado en Materia Laboral (CEMLA), en dicha sesión se presentaron los Lineamientos en Materia Laboral, los cuales tienen por objeto establecer las bases y criterios por medio de los cuales serán reguladas las relaciones de trabajo entre el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial y sus trabajadores; con el fin de implementar Medios Alternativos de Solución de Controversias, por medio de los cuales se dé cumplimiento óptimo a los procedimientos laborales institucionales.

#### Comité de Control y Desempeño Institucional (Cuarta Sesión 2019)

Se informa que el 05 de septiembre de 2019 se creó el Comité Especializado en Materia Laboral (CEMLA), su primera sesión se efectuó el 24 de septiembre de 2019, se presentaron los lineamientos para trabajar en el abatimiento de los asuntos laborales.

#### Comité Especializado en Materia Laboral

El 20 de noviembre de 2019 se llevó a cabo una sesión del Comité, misma donde se trabajaron los primeros 3 asuntos en materia laboral.

#### Junta de Gobierno (Cuarta Sesión 2019)

En cumplimiento del acuerdo 36/2019/3ª, adoptado en la Tercera Sesión Ordinaria de la Junta de Gobierno de este Instituto, se instaló el Comité Especializado en Materia Laboral, que en su primera sesión fijó los lineamientos bajo los cuales deberá conducirse.

Por otro lado, se recibió la propuesta de dos extrabajadores que demandaron al Instituto, las cuales se sometieron al Comité para la aplicación de los medios alternativos de solución de controversias y su posible solución.

#### Comité de Control y Desempeño Institucional (Primera Sesión 2020)

En la Primera Sesión 2020 se trataron 3 asuntos, donde 2 fueron autorizados para negociación y 1 rechazado por parte del trabajador, se emitieron 6 dictámenes, en los cuales se está trabajando en medios alternativos de solución con el fin de abatir el pasivo laboral. Al mes de diciembre de 2019, el IMPI tiene calculado un pasivo contingente por la cantidad de \$128,930,419.08.



3era acta ya suspendo



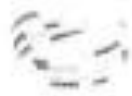
SIENDO LAS 12:00 HORAS DEL DÍA 20 DE NOVIEMBRE DE 2019, Y ESTANDO REUNIDOS EL MTR. JESÚS LENIN LARES HAYASHI, TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL (OIC) EN EL INSTITUTO MEXICANO DE LA PROPIEDAD INDUSTRIAL (IMPI) EN SU CALIDAD DE PRESIDENTE DEL COMITÉ ESPECIALIZADO EN MATERIA LABORAL (CEMLA), EL LIC. NESTOR GARCÍA AGUILAR, DIRECTOR DIVISIONAL DE ASUNTOS JURÍDICOS DEL IMPI, EN SU CALIDAD DE SECRETARIO DEL CEMLA, EL ING. VÍCTOR MANUEL TERÁN ARISTA, TITULAR DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DEL IMPI (DIRECTOR DIVISIONAL DE ADMINISTRACIÓN) EN SU CALIDAD DE MIEMBRO DEL CEMLA, EN LA SALA DE JUNTAS DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DEL IMPI SITA EN EL PISO 8 DEL EDIFICIO UNICADO EN PERIFÉRICO SUR 3108, COLONIA JARDINES DEL PEDRAGAL; Y COMO INVITADOS EN ESTA SESIÓN LOS LICENCIADOS NESTOR DANIEL CORONA ÁLVAREZ, TITULAR DEL ÁREA DE RESPONSABILIDADES EN EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN EL IMPI, ASÍ COMO CARLOS JESÚS OVIEDO LAGUNA, SUBDIRECTOR DIVISIONAL DE RECURSOS HUMANOS EN EL IMPI, DA INICIO LA CUARTA SESIÓN DEL CEMLA EN EL IMPI.

Previo a dar inicio a la Cuarta Sesión del CEMLA, el Presidente, Jesús Lenin Lares Hayashi, solicita al Secretario, Nestor García Aguilar, verifique la existencia de quorum legal para sesionar, habiendo certificado la existencia de quorum, se da inicio a la sesión.

En uso de la voz el Presidente, hace referencia al Orden del día, en el que se encuentran tres asuntos a tratar, solicitando a los miembros e invitados comentarios respecto del Orden del Día, al no haberlos, solicita se da inicio con el siguiente orden:

1. En uso de la voz el Presidente indica que el primer asunto a tratar es el de **NELLY [REDACTED]** quien tiene una demanda laboral interpuesta en contra del IMPI ante la Junta 6 de la Federal de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México (CDMX), bajo el expediente 379/2017; cediendo el uso de la voz al Secretario, quien hace mención de que la actora es una persona que laboraba para el Órgano Interno de Control hace ya varios años, siendo este uno de los asuntos mas antiguos de los que se encuentran en proceso, y que en su momento por tratarse de una persona que laboraba en el OIC, el Tribunal Federal del Trabajo Burocrático aceptó conocer del mismo y de hecho la ex trabajadora no tuvo buenos resultados, sin embargo se promovió juicio de amparo en el que dicho Tribunal fue declarado incompetente, enviando el asunto a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para su conocimiento y reposición del proceso, de tal manera que apenas se están desahogando los tramites sin que se vislumbren buenos resultados en el procedimiento, de tal manera que se somete ante el comité la posibilidad de aplicar medios alternativos de solución de controversias (MASC), toda vez que se ha recibido por correo electrónico la solicitud del representante de la ex trabajadora para llevar acabo una conciliación, misma que incluye una comida financiera por la cantidad de \$5,745,407.00 (CINCO MILLONES SETECIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS SIETE PESOS 00/100 M.N.), sin embargo y tomando en cuenta que normalmente los trabajadores piden cantidades mas altas de las que en realidad les corresponden, se

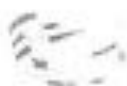
(Anexo 6)



presenta la corrida financiera elaborada por la Subdirección Divisional de Recursos Humanos adscrita a la Unidad de Administración y Finanzas por la cantidad de \$4,516,730.00 (CUATRO MILLONES QUINIENTOS DIEZ MIL SETECIENTOS TREINTA PESOS 00/100 M.N.) antes de impuestos, dejando de manifiesto que la diferencia entre las cantidades solicitadas se deben a prestaciones que no corresponde reclamar a la trabajadora, así como la retención de impuestos que debe realizar el IMPI, por lo que la cantidad que le corresponde a la ex trabajadora después de impuestos es de \$3,826,290.43 (TRES MILLONES OCHOCIENTOS VEINTISEISMIL DOCIENTOS NOVENTA PESOS 43/100 M.N.), por lo que éste comité tendrá que analizar la posibilidad de hacer un ofrecimiento al ex trabajadora, con base a un monto que se determine en el mismo comité, y con base en la corrida financiera del IMPI, iniciando con ello la negociación como medio alternativo de solución de controversias con el ex trabajadora; en uso de la voz el Presidente hace referencia a la corrida que se presenta al comité y a la posibilidad de hacer un ofrecimiento a la ex trabajadora, codiendo nuevamente la palabra al Secretario, quien menciona que reitera que el 100% de la cantidad adeudada es de \$3,826,290.43 (TRES MILLONES OCHOCIENTOS VEINTISEISMIL DOCIENTOS NOVENTA PESOS 43/100 M.N.) después de impuestos y tomando en consideración únicamente las presentaciones que si le corresponden a la ex trabajadora, pero que el comité no debe partir de la cantidad total, por lo que el Secretario consulta a los miembros e invitados ¿cuál es su opinión con relación a la negociación, sobre todo por tratarse de un asunto que a pesar de su antigüedad se encuentra comenzando y la posibilidad de hacer pagos por salarios caídos es alta?, dejando abierto el uso de la palabra; en uso de la voz el Presidente del Comité menciona que se debe ofrecer al menos el 50% de las prestaciones, abriendo el uso de la palabra a los asistentes; finalmente y después de discutirlo y analizarlo los asistentes al comité acuerdan ofrecer el 70% de la corrida presentada por la Subdirección Divisional de Recursos Humanos en el IMP, debiendo aclararle a la ex trabajadora que hay prestaciones que no le corresponden; en uso de la voz el Presidente del Comité pregunta ¿si hay disponibilidades financieras para realizar la negociación?, a lo que el Director de Administración y Finanzas del IMPI contesta afirmativamente; en uso de la voz el Secretario informa a los miembros e invitados del CEMLA, que se tiene previsto incrementar los fondos para contingencias laborales en la sesión de la Junta de Gobierno, esto derivado de lo comentado en las anteriores sesiones del CEMLA, así mismo, indica que la propuesta del CEMLA le será enviada a la ex trabajadora o a su representante legal, a través del Subdirector Divisional de Representación Legal, Carlos Raúl Sandoval Fernández, por correo electrónico, esperando recibir de manera oportuna una contrapropuesta por parte de la ex trabajadora o su representante legal; dejando abierto el uso de la voz, los miembros quienes manifiestan su conformidad con el presente acuerdo, sin que ninguno de los invitados realice manifestación alguna al respecto, por lo que el Presidente se pronuncia a favor del presente acuerdo.

2. En uso de la voz el Presidente indica que el segundo asunto a tratar es el de KARLA [REDACTED], quien tiene una demanda laboral





interpuesta en contra del Instituto, ante la Junta 11 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, bajo el expediente 450/2019, cediendo el uso de la voz al Secretario; quien hace mención de que la actora ocupaba el cargo de Titular de la Oficina Regional Centro s/s en el Estado de Puebla, y que su despido se debió a la necesidad de aplicar en sus términos el mandato Presidencial contenido en el Memorándum de fecha 3 de mayo de este año, en el cual se ordenaba que el personal de mando y de confianza de las Oficinas Regionales, Delegaciones, Subdelegaciones o Representaciones de todos los ententes y entidades del Gobierno Federal quedaran fuera del servicio, de tal manera que en estricta aplicación del Memorándum de fecha 3 de mayo de 2019, la Junta de Gobierno del IMPI acordó la desaparición de las plazas de los servidores públicos que ocupaban las mencionadas posiciones o cargos, por lo que se tuvo que retirar la plaza que ocupaba la señora Karla [REDACTED], por lo que en el procedimiento laboral no se cuentan con mayores elementos para ser aportados en el juicio, más que el mismo Memorándum y la desaparición de las plazas por acuerdo de la Junta de Gobierno del IMPI en su momento, en uso de la voz el Presidente del Comité, coincidió con el Secretario en este punto indicando la debilidad de los elementos con los que se cuenta para seguir el procedimiento, cediendo el uso de la voz nuevamente al Secretario, quien mencionó que **afortunadamente han pasado pocos meses de que la señora Piña ha sido separada de su cargo, por lo que aún no se han acumulado en exceso prestaciones, y que la Señora Piña Kurzoyn ha hecho llegar una propuesta por correo electrónico a través de la Subdirección Divisinal de Representación Legal en la que pretende la cantidad de \$1,250,000.00 (UN MILLON DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.), sin dar el desglose de la pretensión, por lo que se ha solicitado a la Subdirección Divisinal de Recursos Humanos del IMPI la comoda respectiva, resultando la cantidad de \$721,977.56 (SETECIENTOS VEINTIUN MIL NOVECIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS 56/100 M.N.) antes de impuestos, de tal manera que descontando los impuestos, el 100% de las prestaciones que se adeudan a la ex trabajadora es de \$567,579.77 (QUINIENTOS SESENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS SETENTA Y NUEVE PESOS 77/100 M.N.), por lo que su propuesta es muy alta, sin embargo y dado la intención de la ex trabajadora de iniciar con los MASC se puede hacer un ofrecimiento. En uso de la voz el Presidente, propone a los miembros que se ofrezca el 70% de la corrida realizada por la Subdirección Divisinal de Recursos Humanos del IMPI, cediendo el uso de la voz a dicho invitado; en uso de la voz el Subdirector Divisinal de Recursos Humanos, Carlos Jesús Oviedo Laguna, explica en que consiste el cálculo de la corrida que se menciona, y que a su consideración aún pagando la totalidad de la misma es un ahorro para el Instituto pues se dejan de generar salarios caídos; continuando con el uso de la voz, el Secretario menciona que ojalá se pueda concluir con este asunto, pues sería un buen ahorro para el patrimonio del IMPI, dejando abierto el uso de la palabra; los miembros del comité después de analizar y deliberar escuchando a los invitados acuerdan ofrecer el 70% de la corrida presentada por el IMPI; en uso de la voz el**

Presidente manifiesta la conformidad de los miembros del **CEMLA**, dando por agotado este punto.

3. En uso de la voz el Presidente indica que el tercer y último asunto a tratar es el de **ROMÁN**, quien tiene una demanda laboral interpuesta en contra del **IMPI** ante la Junta 6 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, bajo el expediente **77/2019**, cediendo el uso de la voz al Secretario; el Secretario hizo mención de que el actor es un ex trabajador de la Dirección Divisional de Patentes, a quien por cuestiones administrativas del área a la que se encontraba adscrito se tomó la decisión de prescindir de sus servicios, mencionando que el ex trabajador ha presentado ante el Comité una propuesta conciliatoria a través de su representante legal por medio de correo electrónico enviado a la Subdirección Divisional de Representación Legal, propuesta que contiene el desglose de las prestaciones reclamadas, resultando una cantidad de **\$1,655,299.00 (UN MILLON SEISCIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y NUEVE PESOS)**, haciéndose la mención de que en este caso habría que tomar en cuenta la antigüedad del ex trabajador ya que tenía 14 años de servicio, y sobre todo apreciándose que la propuesta no es tan diferente de la corrida solicitada a la Subdirección de Recursos Humanos, misma que es por la cantidad de **\$1,313,083.00 (UN MILLON TRESCIENTOS TRECE MIL OCHENTA Y TRES PESOS 00/100 M.N.)** antes de impuestos, por lo que hay una diferencia de **\$300,000.00 (TRESCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.)** pesos; en uso de la voz el Presidente coincide en lo manifestado por el Secretario y comenta que incluso este asunto puede ser el más viable para conciliar, abriendo el tema a discusión y análisis de los miembros e invitados del comité, acordándose hacer un ofrecimiento del 70% de la corrida presentada por el **IMPI**, después de haber descontado los impuestos, en uso de la voz el Presidente ratifica la decisión de los miembros del comité de ofrecer el 70% de la corrida presentada por el **IMPI**, así como la decisión unánime de iniciar el uso de los **MASC** para la solución de la controversia laboral, dando por concluido el último punto del Orden del Día.

En uso de la voz, el Presidente menciona a los miembros e invitados del **CEMLA** que dado la naturaleza de los asuntos y de los **MASC**, se deberá esperar a recibir las contraofertas correspondientes, esperando que este mismo año se puedan concluir los asuntos, y firmar en su caso los respectivos convenios ante la Junta Federal correspondiente.

Dado lo anterior, los miembros del comité sugieren suspender la sesión hasta en tanto se reciban las respuestas de los ex trabajadores, y se tomará la decisión definitiva para concluir o no los asuntos correspondientes, momento en que previa reunión del **CEMLA** se dará por concluida la sesión y se cerrará el acta.

En uso de la palabra, el Secretario somete a votación de los miembros lo expuesto en el párrafo que antecede, lo que se vota en afirmativa por unanimidad y sin comentarios.

4ta acta sesión

Siendo las 11:00 horas del día 6 de diciembre de 2019 y reanudando la Cuarta Sesión del CEMLA, se reúnen en la oficina del Director de Asuntos Jurídicos del IMPI y Secretario del CEMLA, el Titular del OIC en el IMPI en su calidad de Presidente del comité, el Director Divisional de Asuntos Jurídicos en su calidad de Secretario y el Titular de la Unidad de Administración y Finanzas en su calidad de miembro del CEMLA; reanudando la sesión se ponen a la vista de los miembros del Comité las impresiones de los correos en donde obran las contrapropuestas de los ex trabajadores NELLY [REDACTED] y ROMAN [REDACTED] y se somete a consideración de los mismos su aceptación, acto seguido y después de la deliberación de los miembros, se vota por unanimidad la aceptación de las contrapropuestas consistentes en las cantidades de \$3,000,000.00 (TRES MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.) después de impuestos para NELLY [REDACTED] y \$900,000.00 (NOVECIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) después de impuestos para ROMAN [REDACTED], dándose fe de la abstención de la señora KARLA [REDACTED] a quien se le deja a salvo su derecho para ejercerlo en el momento procesal que considere oportuno.

En uso de la voz el Presidente, agradece a los presentes y hace un reconocimiento por la eficacia y eficiencia desplegada en el proceso, informando que se deberá informar a la Junta de Gobierno del IMPI sobre los resultados obtenidos, y dando por totalmente concluida la Cuarta Sesión del CEMLA.

Presidente

Jesús Lenin Laros Hayashi.

Néstor García Aguilar.

Victor Manuel Terán Arista

Invitado

Néstor Daniel Corona Alvarez.

Carlos Jesús Oviedo Laguna.



ACUSE

Órgano Interno de Control en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial

Ciudad de México, 6 de marzo de 2020

Licenciado Néstor García Aguilar  
Director Divisinal de Asuntos Jurídicos  
Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial



Estimado Licenciado García:

Hago referencia a los resultados de los asuntos resueltos en el último trimestre de 2019 por parte del Comité en Materia Laboral (CEMLA) en donde el IMPI dejó de pagar \$1'574,148.00 (UN MILLÓN QUINIENTOS SETENTA Y CUATRO MIL CIENTO CUARENTA Y OCHO PESOS 00/100 M.N.); al respecto, me permito solicitarle tenga a bien informar, lo antes posible, lo siguiente:

- 1.- Qué criterios son considerados por parte del Jurídico, para determinar que un asunto tiene prospección negativa, es decir, que se trata de una litis que irremediamente tendrá laudo condenatorio para el IMPI;
- 2.- Cómo se puede determinar, en años, la duración de un procedimiento litigioso en materia laboral; adicionalmente, cuántos años de litigio se ahorró el IMPI con el CEMLA;
- 3.- De los ahorros que se obtuvieron al 31 de diciembre de 2019 (1.5M), cómo calcularía y a cuánto ascendería el monto a pagar a la ex persona servidora pública en caso de que el asunto se hubiera ido hasta la última instancia; y
- 4.- Cuántas hora/hombre dedica el Jurídico que usted dignamente dirige a cada uno de los asuntos en materia laboral y cuántas hora/hombre dejó de pagar el IMPI con el CEMLA.

Sin otro particular, quedo a sus órdenes para cualquier duda o comentario adicional a que haya lugar.

Atentamente  
Titular del Órgano Interno de Control

Mtro. Jesús Lenin Carras Hayashi

Perifoneo Sur 3166, Col. Jardines del Pedregal, CP 06500, Alcaldía Álvaro Obregón, Ciudad de México.

(Anexo 7)



DIRECCION DIVISIONAL DE ASUNTOS JURIDICOS.  
SUBDIRECCION DIVISIONAL DE REPRESENTACION LEGAL.  
COORDINACION DEPARTAMENTAL DE PROCEDIMIENTOS LEGALES.

**ASUNTO:** El que se Indica

**DDAJ.2020.**

**Mtro. Jesús Lenin Lares Hayashi**  
**Presidente del Comité Especializado en Materia Laboral**  
**PRESENTE.**

En atención a su atento oficio de fecha 6 de marzo de 2018, ingresado por la oficialía de partes común de la Dirección Divisiva de Asuntos Jurídicos el 09 del mismo mes y año, haciendo referencia a los resultados en el último trimestre de 2019, por parte del Comité Especializado en Materia Laboral (CEMLA), y donde el IMPI dejó de pagar \$ 1,574,148.00; solicitando a esta Área informe lo siguiente:

- 1.- Que criterios son considerados por parte del Jurídico, para determinar que un asunto tiene prospección negativa, es decir, que se trata de una Litis que irremediamente tendrá un laudo condenatorio para el IMPI.
- 2.- Como se puede determinar, en años, la duración de un procedimiento litigioso en materia laboral; adicionalmente, cuantos años de litigio se ahorró el IMPI con el CEMLA.
- 3.- De los ahorros que se obtuvieron al 31 de diciembre 2019 (1.5M), cómo calcularía y a cuánto ascendería el monto a pagar a la ex persona servidora pública en caso de que el asunto se hubiera ido hasta la última instancia; y
- 4.- Cuántas horas/hombre dedica el jurídico que usted dignamente dirige a cada uno de los asuntos en materia laboral y cuantas horas/hombre dejó de pagar el IMPI con el CEMLA.

Sobre el particular se hace de su conocimiento lo siguiente:

En relación del punto 1, Es importante mencionar que se trata de una labor compleja no exacta, pues al tratarse de una litis los factores exógenos son trascendentales y finalmente directamente proporcionales al laudo dictado por las autoridades laborales, sin embargo la Dirección Divisiva de Asuntos Jurídicos, a través de la Subdirección de representación Legal realiza un análisis que comienza por revisar la causal por la cual se rescindió la relación de trabajo, se estudian aspectos diversos tales como: que la causal se encuentre dentro del término de la ley para su ejercicio, que sean de las previstas en el marco legal que rige las relaciones laborales en el IMPI, que se cuente con los suficientes elementos probatorios para afrontar el proceso, y el momento procesal en que se encuentra la Litis.



**2020**  
**LEONA VICARIO**

(Anexo 8)



DIRECCION DIVISIONAL DE ASUNTOS JURIDICOS.  
SUBDIRECCION DIVISIONAL DE REPRESENTACION LEGAL.  
COORDINACION DEPARTAMENTAL DE PROCEDIMIENTOS LEGALES.

En relación del punto 2, de conformidad con los juicios laborales que se han sustanciado y que se encuentran sustanciando ante las autoridades del trabajo se obtiene un promedio respecto de la duración de un procedimiento laboral hasta la firmeza del laudo, mismo que es aproximadamente de 3 años en promedio, tiempo que es directamente proporcional a la carga de trabajo de la Junta Federal en donde se encuentre radicado cada asunto, otro factor importante a considerar es el tiempo que se tome el desahogo de las pruebas que se hayan ofrecido en el procedimiento, con el CEMLA se logra una reducción considerable de tiempo, poniendo fin a un conflicto laboral que incrementa de valor constantemente de manera pronta y sobre todo oportuna.

Con respecto del punto 3, el cálculo de los montos a pagar de los juicios laborales estimado, lo realiza la Subdirección Divisonal de Recursos Humanos, de acuerdo a la información proporcionada por esta, a octubre de 2019 con respecto a los asuntos que concluyeron a través del CEMLA es:

Ex trabajador	Cálculo aproximado a pagar por parte del IMPI
Nelly [REDACTED]	\$4,992,776.89
Román [REDACTED]	\$1,320,531.62

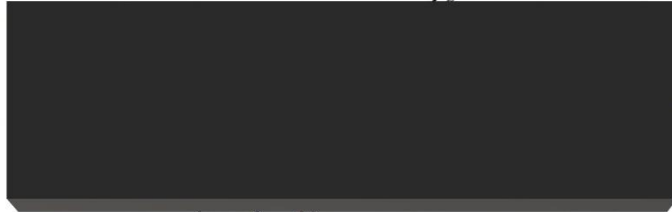
Se debe considerar el constante incremento de las bolsas de juicios laborales, pues aumentan día con día, por lo que en las perspectivas de ahorro para la institución debería considerarse y calcularse el tiempo que falte para que los asuntos sean considerados cumplidos y totalmente concluidos, normalmente únicamente se considera lo que se dejó de pagar al trabajador en un asunto hasta el momento de la aplicación del medio alternativo de solución de controversias a través del CEMLA, lo cual no es un indicativo exacto de los ahorros conseguidos por estos medios alternativos de solución de controversias.

Punto 4 de su oficio, las horas hombre que se ocupan para la atención de los asuntos laborales, son constantes normalmente no incluidas en los ahorros obtenidos a través de los medios alternativos de solución de controversias propuestos y aplicados por el CEMLA, sin embargo su inclusión debiera ser considerada aún y cuando se cuente con un equipo jurídico propio y no implique gastos adicionales la contratación de despachos, es evidente la necesidad de considerar estos gastos tanto como el costo que implican las mismas unidades jurídicas en los capítulos de gasto correspondiente. Los trabajos de los abogados que atiende la materia laboral en el IMPI, implican 08 horas de trabajo por día, y su costo es directamente proporcional a los niveles que estos ocupan dentro de la organización, por lo que se podría decir que en el IMPI se eroga diariamente una cantidad aproximada de \$ 3,740.40, incluyendo estudio del asunto, elaboración de escritos tales como contestación de demandas, ofrecimiento de pruebas y desahogos, alegatos y juicio de amparo en su caso, también la sustanciación del juicio ante la autoridad laboral.

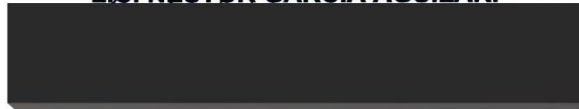
Sin más por el momento quedo de Usted.



**2020**  
LEONA VICARIO  
BENEMÉRITA MADRE DE LA PATRIA



**LIC. NESTOR GARCIA AGUILAR.**



(Anexo 9)

**DECRETO por el que se establecen las acciones administrativas que deberá implementar la Administración Pública Federal para llevar a cabo la conciliación o la celebración de convenios o acuerdos previstos en las leyes respectivas como medios alternativos de solución de controversias que se susciten con los particulares.**

---

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

**ENRIQUE PEÑA NIETO**, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 89, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con fundamento en los artículos 17, 25 y 134 de la propia Constitución, así como 1o, 2o, 3o, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 32 Bis, 33, 34, 35, 36, 37 38, 39, 40, 41, 41 Bis, 42, 43 y 43 Ter de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y Segundo Transitorio del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de enero de 2013, y

**CONSIDERANDO**

Que de conformidad con el artículo 17, párrafo cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes preverán los mecanismos alternativos de solución de controversias;

Que diversos ordenamientos legales prevén la posibilidad de llevar a cabo procedimientos de Conciliación o bien convenir o acordar como medios alternativos para solucionar controversias, entre otros, los siguientes:

- I. La Ley Federal de Procedimiento Administrativo, en el artículo 57, fracción VI, prevé que el convenio entre las partes pone fin al procedimiento administrativo, siempre y cuando no sea contrario al ordenamiento jurídico ni verse sobre materias que no sean susceptibles de transacción, y tengan por objeto satisfacer el interés público, con el alcance, efectos y régimen jurídico específico que en cada caso prevea la disposición que lo regula;
- II. El Código Federal de Procedimientos Civiles establece en el artículo 373, fracción I, que el proceso caduca, entre otros, por convenio o transacción de las partes;
- III. La Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 205, último párrafo, dispone que el quejoso y la autoridad responsable pueden celebrar convenio, a través del cual se tenga por cumplida la ejecutoria de amparo;
- IV. La Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado, en su artículo 26, establece que los reclamantes afectados podrán celebrar convenio con los entes públicos federales a fin de dar por concluida la controversia, mediante la fijación y el pago de la indemnización que las partes acuerden, para lo cual se requiere, según sea el caso, la aprobación por parte de la contraloría interna o del órgano de vigilancia correspondiente;
- V. La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 876, fracción III, indica que en la etapa conciliadora si las partes llegaren a un acuerdo se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta producirá todos efectos jurídicos inherentes a un laudo;

- VI. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, establece en el artículo 125 que en los conflictos colectivos o sindicales, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje procurará que en la audiencia de conciliación las partes lleguen a un acuerdo y celebren un convenio, el cual se elevará a la categoría de laudo, que las obligará como si se tratara de una sentencia ejecutoriada;
- VII. La Ley Agraria dispone en su artículo 185, fracción VI, que en cualquier estado de la audiencia y en todo caso antes de pronunciar el fallo, el Tribunal Agrario exhortará a las partes para que lleguen a una composición amigable y dar por terminado el juicio, suscribiéndose el convenio respectivo, el cual una vez calificado y, en su caso, aprobado por el Tribunal, tendrá el carácter de sentencia, y
- VIII. La Ley de Protección y Defensa al Usuario de Servicios Financieros dispone en sus artículos 60 y 68, que la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros actuará como conciliador entre los usuarios y las instituciones financieras, incluyendo éstas a la banca de desarrollo, para lo cual dará constancia de los acuerdos a los que lleguen las partes;

Que en el mes de noviembre de 2015 dieron inicio los "Diálogos por la Justicia Cotidiana", un espacio

plural e incluyente en el que participaron más de 200 personas, entre académicos, abogados, especialistas, representantes de la sociedad civil, así como representantes de los tres Poderes de la Unión y de organismos autónomos;

Que como resultado de estos Diálogos, se detectó de manera concreta que las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, así como las Empresas productivas del Estado, suelen agotar todas las instancias jurisdiccionales a pesar de que existan circunstancias técnicas que permitan presuponer con un alto grado de probabilidad que se obtendrá una resolución desfavorable, lo que produce, en ocasiones, una innecesaria prolongación de los juicios, incrementándose los costos tanto para los ciudadanos, los órganos jurisdiccionales y la Administración Pública Federal lo que impide cumplir adecuadamente con el objetivo principal de toda administración que es servir a la ciudadanía;

Que en el marco de los referidos Diálogos, se recomendó que las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, así como las Empresas productivas del Estado, llevaran a cabo un análisis para determinar el riesgo, la viabilidad y la procedencia de conciliar o acordar la resolución de un determinado asunto;

Que la conciliación, el convenio o los acuerdos que las leyes establecen como medios alternativos de solución de controversias, se justifican en aquellos casos en que se presenten elementos valorativos objetivos que pronostiquen un resultado adverso en un litigio o controversia y que, a la luz de un análisis del costo-beneficio y de riesgos predecibles, permitan establecer las mejores condiciones para el Estado y, con ello, evitar erogaciones mayores al erario federal, pero sobre todo, con el propósito de alcanzar una justicia expedita que resuelva los conflictos de la administración con la ciudadanía de manera pronta, completa e imparcial;

Que la Secretaría de la Función Pública es la encargada de organizar y coordinar el desarrollo administrativo integral en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, a fin de que los recursos humanos, patrimoniales y los procedimientos técnicos de la misma, sean aprovechados y aplicados con criterios de eficiencia, buscando en todo momento la eficacia, descentralización, desconcentración y simplificación administrativa;

Que el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 contempla dentro de la Meta Nacional "México en Paz", Objetivo 1.5 "Garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación", establece como una de sus líneas de acción la de "Fortalecer el establecimiento en todo el país de los medios alternativos de solución de controversias", y

Que derivado de las consideraciones anteriores, resulta indispensable determinar las acciones que regulen el proceder de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, así como de las Empresas productivas del Estado, con el propósito de que prioricen la utilización de los medios alternativos de solución de controversias previstos en las leyes, y así resolver con prontitud los conflictos que tengan con los particulares y evitar erogaciones innecesarias con cargo al erario federal, he tenido a bien expedir el siguiente

## DECRETO

**ARTÍCULO PRIMERO.** El presente Decreto tiene por objeto establecer las acciones administrativas que deberán implementar las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, así como las Empresas productivas del Estado, para llevar a cabo la Conciliación y la celebración de convenios o acuerdos en términos de las leyes respectivas como medios alternativos de solución de controversias que se susciten con los particulares.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Para efectos del presente Decreto se entiende por:

- I. Área requirente:** Cualquier área o unidad administrativa de la Dependencia, Entidad o Empresa productiva del Estado que proponga la resolución de un conflicto o controversia a la UAJ, a través de un Medio alternativo de solución de controversias;
- II. Conciliación:** Medio a través del cual las partes gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, que permite dar por concluido un juicio o procedimiento mediante la suscripción de un convenio;
- III. Convenio:** Documento, sin importar la denominación que la legislación aplicable le otorgue que expresa el acuerdo de voluntades entre la autoridad y el particular, por el cual se pone fin al procedimiento administrativo o al proceso judicial, en términos del presente Decreto;
- IV. Dependencias:** Las Secretarías de Estado, incluidos sus órganos administrativos desconcentrados; la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal y, a los Órganos Reguladores Coordinados en Materia Energética;
- V. Dictamen u Opinión:** Los documentos que contienen el análisis jurídico, de responsabilidades o bien presupuestario, relativo a un procedimiento o juicio en el que es parte alguna Dependencia, Entidad o Empresa productiva del Estado, a efecto de determinar si es o no procedente el Medio alternativo de solución de controversias, emitido por la UAJ, el OIC o la DGPP, respectivamente;
- VI. DGPP:** Las unidades administrativas o áreas de las Dependencias, Entidades o Empresas productivas del Estado, cualquiera que sea su denominación, responsables de los procesos de programación y presupuesto;
- VII. Entidades:** Los organismos públicos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, instituciones nacionales de seguros y fianzas, así como los fideicomisos públicos y las entidades que formen parte del sistema financiero que tengan el carácter de entidad paraestatal,

en términos de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales;

- VIII. Empresas productivas del Estado:** La Comisión Federal de Electricidad y Petróleos Mexicanos, así como sus empresas productivas subsidiarias, conforme a la naturaleza que les otorgan las leyes respectivas;
- IX. Medios alternativos de solución de controversias:** La conciliación y los convenios que estén previstos en las leyes con tal carácter;
- X. OIC:** Los órganos internos de control o sus equivalentes, dependientes de la Secretaría de la Función Pública, y en el caso de las Empresas productivas del Estado a sus auditorías internas y unidades de responsabilidades;
- XI. Secretaría:** La Secretaría de la Función Pública, y
- XII. UAJ:** Las unidades administrativas o áreas de las Dependencias, Entidades, o Empresas productivas del Estado, cualquiera que sea su denominación, responsables de la defensa jurídica.

**ARTÍCULO TERCERO.** El presente Decreto es aplicable a las Dependencias y Entidades, así como a las Empresas productivas del Estado.

Corresponderá a los Consejos de Administración de las Empresas productivas del Estado, la expedición o modificación de los lineamientos para llevar a cabo los Medios alternativos de solución de controversias, conforme a lo dispuesto en el presente Decreto.

**ARTÍCULO CUARTO.** Los Medios alternativos de solución de controversias se rigen por los principios de legalidad, honradez, imparcialidad, equidad, buena fe, voluntariedad, inmediatez, flexibilidad y confidencialidad en el procedimiento.

**ARTÍCULO QUINTO.** Para efectos de este Decreto, los Medios alternativos de solución de controversias se clasificarán en dos tipos:

- I. Administrativos:** Los que culminan con los Convenios que, en su caso, se formalicen y suscriban en sede administrativa, entre la Dependencia, Entidad o Empresas productivas del Estado y los particulares, respecto de los asuntos en los que se haya presentado formalmente alguna controversia y que se encuentren pendientes de resolución al interior de las propias instituciones, y
- II. Jurisdiccionales:** Los que finalizan con los Convenios que, en su caso, se formalicen y suscriban ante la instancia jurisdiccional competente, entre la Dependencia, Entidad o Empresa productiva del Estado y los particulares que son partes en un juicio y es su voluntad libre e informada para solucionar una controversia, ya sea durante el juicio o, incluso, en cumplimiento de una sentencia ejecutoriada.

**ARTÍCULO SEXTO.** No procederá el Medio alternativo de solución de controversias cuando:

- I.** Se afecten los programas o metas de las Dependencias, Entidades o Empresas productivas del Estado;
- II.** Se atente contra el orden público;
- III.** Las leyes de la materia no establezcan la Conciliación o facultad para convenir como un medio alternativo de solución y/o terminación de controversias;
- IV.** Tenga por objeto llevar a cabo un acuerdo conclusivo en materia fiscal;
- V.** Se puedan afectar derechos de terceros;

- VI.** La controversia verse sobre la ejecución de una sanción impuesta por resolución que implique una responsabilidad para los servidores públicos;
- VII.** Se controvierta la constitucionalidad de alguna ley o, en su caso, de algún acto de autoridad por ser directamente violatorio de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o de un Tratado Internacional en materia de Derechos Humanos, o
- VIII.** En las controversias laborales, los servidores públicos hayan tenido injerencia, influencia o cualquier otra forma de participación en este tipo de conflictos.

**ARTÍCULO SÉPTIMO.** La UAJ debe analizar los asuntos a su cargo, o bien, los que le proponga el Área requirente, en los que sea factible llevar a cabo el Medio alternativo de solución de controversias, por considerar que pueda generar ahorros y evitar costas por litigio o cualquier tipo de procedimiento. En caso de que el Área requirente sea la que solicite el análisis de los asuntos, dicha solicitud deberá ir acompañada de los términos y condiciones contenidas en un proyecto de Convenio, así como una propuesta de cálculo a valor presente de los costos-beneficios que implicaría llevar a cabo el Medio alternativo de solución de controversias.

**ARTÍCULO OCTAVO.** Los particulares cuyo interés y legitimación estén plenamente acreditados en el expediente respectivo, podrán solicitar a la UAJ que analice el mismo, a efecto de que determine si procede el Medio alternativo de solución de controversias, independientemente de la etapa en la que se encuentre. Dicha solicitud deberá estar acompañada de una propuesta de convenio realizada por el particular, que contenga los términos y condiciones propuestos.

Las solicitudes de los particulares no afectarán el procedimiento o juicio que se encuentre en trámite, ni serán vinculantes para las Dependencias, Entidades o Empresas productivas del Estado, hasta en tanto no se suscriba el Convenio a que se refiere el Artículo Décimo Tercero del presente Decreto.

En caso de que la UAJ emita un Dictamen en sentido negativo, ello no tendrá por efecto limitar de manera alguna el derecho de los particulares para intentar la conciliación en términos de la legislación aplicable.

**ARTÍCULO NOVENO.** La UAJ debe emitir un Dictamen técnico-jurídico que deberá contener como mínimo lo siguiente:

- I.** Los antecedentes del procedimiento o juicio, señalando los hechos que motivaron el conflicto, los datos del expediente interno o de la instancia administrativa o jurisdiccional ante la cual se entabló el mismo, así como el estado en que se encuentre y las actuaciones jurídicas o instancias pendientes de desahogar hasta la emisión de la resolución o sentencia correspondiente;
- II.** Un análisis sobre las posibilidades y riesgos para la Dependencia, Entidad o Empresa productiva del Estado de obtener una resolución o sentencia condenatoria o desfavorable, en el cual se podrá incluir el material probatorio que obre en el expediente de referencia;
- III.** Un cálculo a valor presente de los costos-beneficios que implicaría llevar a cabo el Medio alternativo de solución de controversias, así como los posibles ahorros en gastos y costas por litigio que se generarían de continuar con el procedimiento o juicio en el supuesto de obtener una sentencia o resolución condenatoria o desfavorable, para lo cual podrá auxiliarse de las Áreas requirentes;

- IV. En su caso, la opinión técnica favorable del Área requirente, así como el análisis del proyecto de Convenio;
- V. En su caso, el análisis del proyecto de Convenio propuesto por el particular, y
- VI. La fecha límite para iniciar el Medio alternativo de solución de controversias conforme al presente Decreto, y
- VII. La firma del titular de la UAJ de que se trate.

Cuando el Dictamen técnico-jurídico a que se refiere el presente artículo sea favorable debe remitirse al Titular del OIC, acompañado del proyecto de Convenio.

En caso de que a criterio de la UAJ determine que no procede llevar a cabo el Medio alternativo de solución de controversias propuesto por el particular, lo hará del conocimiento de éste en un plazo máximo de diez días hábiles contados a partir de la emisión del Dictamen técnico-jurídico correspondiente.

**ARTÍCULO DÉCIMO.** Recibido el Dictamen técnico-jurídico y el proyecto de Convenio a que se refiere el artículo anterior, así como la información que integre el Medio alternativo de solución de controversias o aquella que solicite para mejor proveer, el Titular del OIC deberá emitir la opinión en materia de responsabilidades administrativas, en el cual se determinará la procedencia o no para llevar a cabo el Medio

alternativo de solución de controversias, en un plazo de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha en que hayan recibido el Dictamen técnico-jurídico a que se refiere el artículo anterior, los cuales podrán ser prorrogables por cinco días más. La emisión de dicha opinión no restringe las facultades de control, verificación y vigilancia que las leyes aplicables confieren a la Secretaría.

De no advertirse probables responsabilidades para los servidores públicos que intervengan en el Medio alternativo de solución de controversias, el OIC remitirá la opinión en materia de responsabilidades a la DGPP, acompañado del Dictamen técnico-jurídico y el proyecto de Convenio que se mencionan en el párrafo anterior, para efectos de que emita el Dictamen correspondiente en materia presupuestaria.

En el caso de que la opinión en materia de responsabilidades no sea viable por considerar que de llevarse a cabo los Medios alternativos de solución de controversias en los términos que se proponen en el proyecto de Convenio, pudieran dar lugar a una responsabilidad administrativa o de algún otro tipo para dichos servidores públicos, o bien, riesgos o perjuicios no detectados en el Dictamen técnico-jurídico, lo hará del conocimiento de la UAJ, a efecto de que se abstenga de llevar a cabo dichos Medios alternativos de solución de controversias.

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO.** El Dictamen que emita la DGPP determinará la existencia o no de la disponibilidad presupuestaria para llevar a cabo el Medio alternativo de solución de controversias en términos del proyecto de Convenio, mismo que será remitido a la UAJ y al OIC en un plazo de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha en que hayan recibido la opinión del OIC a que se refiere el artículo anterior, los cuales podrán ser prorrogables por cinco días más.

En caso de que se determine la insuficiencia presupuestaria para llevar a cabo los Medios alternativos de solución de controversias, la UAJ continuará con la sustanciación del procedimiento o juicio.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO.** De contarse con el Dictamen favorable de la DGPP, la UAJ notificará al particular del inicio del procedimiento de Medios alternativos de solución de controversias, acompañado del proyecto de Convenio, para que en un plazo de diez días hábiles, contados a partir de que surta efectos la notificación, manifieste por escrito lo que a su derecho convenga.

Si el particular manifiesta a la UAJ su consentimiento respecto del proyecto final de Convenio en los términos planteados, se procederá conforme al artículo Décimo Tercero del presente Decreto.

En caso de que el particular no acepte los términos del proyecto de Convenio, la UAJ podrá, por única ocasión, comunicar las modificaciones o contrapropuestas del particular al OIC y a la DGPP para su aprobación en los términos del presente Decreto, o bien, continuará con la sustanciación del procedimiento o juicio.

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO.** La UAJ someterá el proyecto de Convenio, aprobado por la misma, el OIC, la DGPP y el particular, a la autorización del Titular de la Dependencia, Entidad o Empresa productiva del Estado, o bien, del servidor público en quien delegue esta facultad, quien deberá tener el cargo inmediato inferior.

De contar con la referida autorización, la UAJ citará al particular indicando el día, la hora y el lugar para que se lleve a cabo la suscripción del Convenio respectivo.

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO.** Los servidores públicos obligados a intervenir en el proceso para determinar la procedencia de llevar a cabo el Medio alternativo de solución de controversias que tengan algún impedimento o un conflicto de interés en el asunto, deberán excusarse de conocer del mismo.

Para tal efecto, se considerará que existe un conflicto de interés, cuando el servidor público tenga, respecto del particular:

- I. Nexos o vínculo laboral;
- II. Nexos patrimoniales o vínculo laboral con persona física o moral que sea acreedor, deudor, cliente o proveedor del mismo, o
- III. Parentesco por consanguinidad, afinidad o civil hasta el cuarto grado, así como ser cónyuge, concubina o concubinario del mismo, o bien de cualquier parte involucrada en el procedimiento o juicio.

**ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO.** La UAJ remitirá copia con firmas autógrafas del Convenio suscrito a la autoridad administrativa o jurisdiccional de que se trate, para efectos de que ésta provea sobre el mismo y dé por concluido el proceso, en términos de la legislación aplicable.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO.** En tanto no sea autorizada la procedencia de los Medios alternativos de solución de controversias, la documentación relativa al trámite respectivo deberá clasificarse como información reservada en términos de la legislación en materia de transparencia y acceso a la información pública gubernamental.

Todas las propuestas, contrapropuestas, comunicaciones y, en general, la documentación que se genere con motivo de los Medios alternativos de solución de controversias conforme al presente Decreto, no tendrá el carácter de definitiva ni será vinculante para las partes, hasta en tanto se suscriba el Convenio a que se refiere el artículo Décimo Tercero.

**ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO.** Una vez que el Convenio haya sido autorizado en la vía jurisdiccional o en la administrativa, se deberá elaborar una versión pública del mismo, protegiendo en todo momento la información confidencial de los particulares, por lo que las Dependencias, Entidades y Empresas productivas del Estado deberán adoptar las medidas necesarias para asegurar la custodia y conservación adecuada de los expedientes de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables.

**ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO.** La interpretación del presente Decreto estará a cargo de la Secretaría.

### **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**SEGUNDO.** La Secretaría en un plazo de noventa días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, emitirá los criterios generales que deberán seguir los OIC para la emisión de la opinión prevista en el artículo Décimo de este Decreto, así como para la determinación de los supuestos en los cuales se puede actualizar el conflicto de interés previsto en el artículo Décimo Cuarto.

**TERCERO.** Los Consejos de Administración de las Empresas productivas del Estado, en un plazo de sesenta días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente instrumento, deberán emitir o adecuar los lineamientos a que se refiere el segundo párrafo del artículo Tercero de este Decreto.

**CUARTO.** Las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, así como las Empresas productivas del Estado, deberán adecuar todas aquellas disposiciones de carácter general que se opongan o que se encuentren relacionadas con este Decreto, en un plazo de sesenta días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto.

**QUINTO.** Los asuntos que se encuentren en trámite para ser sometidos a la autorización de la autoridad facultada para concluir el procedimiento o juicio, previo a la entrada en vigor del presente Decreto, continuarán sustanciándose conforme a las disposiciones aplicables.

Aquellos asuntos que no se encuentren comprendidos en el supuesto anterior, y que sean susceptibles de someterse a un Medio alternativo de solución de controversias, deberán ser analizados por las UAJ y las Áreas requirentes para proceder conforme al mismo.

**SEXTO.** Las erogaciones que se deriven de la entrada en vigor del presente Decreto para las Dependencias, Entidades y Empresas productivas del Estado, deberán cubrirse con cargo a su presupuesto autorizado para el ejercicio fiscal correspondiente y subsecuentes, por lo que, para tales efectos, no requerirán recursos adicionales, no incrementarán su presupuesto regularizable y no crearán estructuras administrativas.

Dado en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a veintiocho de abril de dos mil dieciséis.- **Enrique Peña Nieto.**- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, **Miguel Ángel Osorio Chong.**- Rúbrica.- La Secretaria de Relaciones Exteriores, **Claudia Ruiz Massieu Salinas.**- Rúbrica.- El Secretario de la Defensa Nacional, **Salvador Cienfuegos Zepeda.**- Rúbrica.- El Secretario de Marina, **Vidal Francisco Soberón Sanz.**- Rúbrica.- El Secretario de Hacienda y Crédito Público, **Luis Videgaray Caso.**- Rúbrica.- El Secretario de Desarrollo Social, **José Antonio Meade Kuribreña.**- Rúbrica.- El Secretario de Medio Ambiente y Recursos Naturales, **Rafael**

**Pacchiano Alamán.**- Rúbrica.- El Secretario de Energía, **Pedro Joaquín Coldwell.**- Rúbrica.- El Secretario de Economía, **Ildefonso Guajardo Villarreal.**- Rúbrica.- El Secretario de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación, **José Eduardo Calzada Rovirosa.**- Rúbrica.- El Secretario de Comunicaciones y Transportes, **Gerardo Ruiz Esparza.**- Rúbrica.- El Secretario de la Función Pública, **Virgilio Andrade Martínez.**- Rúbrica.- El Secretario de Educación Pública, **Aurelio Nuño Mayer.**- Rúbrica.- El Secretario de Salud, **José Ramón Narro Robles.**- Rúbrica.- El Secretario del Trabajo y Previsión Social, **Jesús Alfonso Navarrete Prida.**- Rúbrica.- La Secretaria de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano, **María del Rosario Robles Berlanga.**- Rúbrica.- El Secretario de Cultura, **Rafael Tovar y de Teresa.**- Rúbrica.- El Secretario de Turismo, **Enrique Octavio de la Madrid Cordero.**- Rúbrica.



**ÓRGANO INTERNO DE CONTROL  
EN EL INSTITUTO MEXICANO  
DE LA PROPIEDAD INDUSTRIAL**

**ACUSE**

**Solicitud de información**

Ciudad de México, a 14 de abril de 2020



14 ABR 2020

DIRECCIÓN DIVISIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN

**ING. VÍCTOR MANUEL TERÁN ARISTA  
DIRECTOR DIVISIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
INSTITUTO MEXICANO DE LA PROPIEDAD INDUSTRIAL  
P R E S E N T E**

Me refiero al Comité Especializado en Materia Laboral (CEMLA), creado en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial en fecha 5 de septiembre de 2019, con el objeto de participar en los procedimientos de medios alternativos de solución de controversias en los que esté involucrado este Instituto, a fin de llegar a acuerdos conducentes que abatan el incremento natural del pasivo laboral y, en su caso, generar beneficios al erario.

*Recibido  
Victor  
Teran*

Al respecto, solicito su valioso apoyo para que proporcione a este Órgano Interno de Control la información referente a los elementos administrativos y financieros empleados que hicieron posible la creación del Comité Especializado en comento, esto es, cuáles fueron los factores tangibles e intangibles considerados y destinados para la constitución del CEMLA.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**

**MTRO. JESÚS LENIN LARES HAYASHI  
TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL**

Página 1 de 1

Periférico Sur 2106, Col. Jardines del Pedregal, C.P. 07900, Alcaldía Álvaro Obregón, Ciudad de México,  
Tel. (55) 56 24 04 00

(Anexo 10)



**DIRECCIÓN DIVISIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**DDA.2020.139**

Ciudad de México, a 07 de abril de 2020

**Mtro. Jesús Lenin Lares Hayashi**  
**Titular del Órgano Interno de Control**  
**Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial**  
**Presente**

En relación a su amable comunicación del pasado 14 de abril del presente, por el que solicita información relativa al Comité Especializado en Materia Laboral (CEMLA), me permito detallar lo siguiente:

A iniciativa del Mtro. Jesús Lenin Lares Hayashi, Titular del Órgano Interno de Control en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI), se propuso a los miembros del Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI), en la Tercera Sesión celebrada el 15 de agosto de 2019, la posibilidad de conformar un comité a fin de prevenir y atender los pasivos laborales y de esta forma dar cumplimiento al "Decreto por el que se establecen las acciones administrativas que deberán de implementarse en la Administración Pública Federal para llevar a cabo la conciliación o la celebración de convenios o acuerdos previstos en las leyes respectivas como medios alternativos de solución de controversias que se susciten con los particulares", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de abril de 2016.

Asimismo, durante la Tercera Sesión Ordinaria de la Junta de Gobierno del 2019, efectuada el 5 de septiembre se estableció el siguiente acuerdo:

*Acuerdo 36/2019/3º. Con fundamento en los artículos 56 y 58, fracción X de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales y 21 de su Reglamento, se autoriza la creación del Comité Especializado en Materia Laboral (CEMLA), el cual se integrará por los titulares de la Unidad de Administración y Finanzas, la Dirección Divisiva de Asuntos Jurídicos y el Órgano Interno de Control en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, quienes sesionarán de conformidad con los lineamientos que para el caso se establezcan, debiendo informar periódicamente a este Órgano de Gobierno, sobre el resultado de su actuación.*

Derivado de lo anterior, el 24 de septiembre de 2019 con la intervención del Titular del OIC en el IMPI, en su calidad de Presidente; el Director Divisiva de Asuntos Jurídicos, en su calidad de Secretario Técnico y el Director Divisiva de Administración, en su calidad de Primer Vocal, se llevó a cabo la Primera Sesión Ordinaria del CEMLA, en la cual se presentaron los Lineamientos en Materia Laboral, los cuales tienen por objeto establecer las bases y criterios que regularán en el marco del CEMLA las controversias laborales entre el IMPI y su personal. Estos Lineamientos fueron ratificados en la Segunda Sesión del CEMLA el día 2 de octubre de 2019.

Insólita Sur 3108, Jardines del Peñascal, Álvaro Obregón, C.P. 01900, CDMX.  
Creatividad para el Bienestar

SFP	IMPI
ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN EL IMPI	
TITULAR	
HORA: 13:40	RECIBE: [Firma]

www.gob.mx/impi



**2020**  
LEONOR VICARIO

(Anexo 11)



En este orden de ideas, el 8 de noviembre, se informó en la Cuarta Sesión del COCODI la creación del CEMLA, en la reunión realizada el 20 de noviembre del mismo año, donde se trataron los primeros tres asuntos en materia laboral, mismos que fueron informados en la primera sesión del COCODI, celebrada el pasado 13 de febrero de 2020.

Es importante señalar que con la creación del CEMLA, a propuesta del Mtro. Jesús Lenin Lares Hayashi, Titular del Órgano Interno de Control en el IMPI, este Comité permite desarrollar con las propias atribuciones de quienes lo integran y sin costo de recursos públicos adicionales, un medio alternativo eficaz y eficiente que sin afectar el orden jurídico, apoya la solución de controversias interpuestas por ex trabajadores del IMPI, que a su vez, ha contribuido a la reducción del costo del pasivo laboral en un ambiente conciliado. A la fecha se ha logrado un ahorro importante de 1,574,148 pesos, en los pagos realizados a dos asuntos finalizados.

A fin de contar con los recursos necesarios para el pago de los acuerdos a los que llegue el CEMLA, la Dirección Divisinal de Administración, en el ejercicio de sus atribuciones, posee los recursos provisionados en años anteriores, en la cuenta contable de litigios laborales y con los recursos autorizados en el presupuesto del ejercicio 2020 para Resoluciones por Autoridad Competente.

En este sentido, existe la disponibilidad suficiente para hacer frente tanto para los laudos en firme que se encuentren en proceso de pago, ratificados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como para los convenios que se celebren con los ex trabajadores.

Sin más por el momento quedo a las órdenes.

Atentamente  
El Director Divisinal



Victor Manuel Terán Arista

\*GEGC/MEVI

Periférico Sur 2105, Jardines del Pedregal, Álvaro Obregón, C.P. 03905, CDMX.  
Credibilidad para el Bienestar

[www.gob.mx/impi](http://www.gob.mx/impi)



2020  
LEONA VICARIO

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asociación de Academias de la Lengua Española. (2020). *Real Academia Española*. Recuperado el 29 de marzo de 2020, de <https://dle.rae.es/?w=controversia>
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, Secretaría General & Secretaría de Servicios Parlamentarios. (19 de noviembre de 2019). Recuperado el 18 de marzo de 2020, de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Constitucion\\_Politica.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf)
- Comisión Nacional de Mejora Regulatoria. (9 de abril de 2019). *¿Qué es la Mejora Regulatoria?* Recuperado el 11 de abril de 2020, de <https://www.gob.mx/conamer/acciones-y-programas/que-es-la-mejora-regulatoria>
- Cornelio, E. (17 de junio de 2014). *Redaly.org UAEM*. Recuperado el 7 de mayo de 2020, de Los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias como Derecho Humano: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322132552006>
- Cossio, R. J. (15 de mayo de 2020). Pandemias: un diálogo entre un jurista y un biólogo. (L. Antonio, Entrevistador) Recuperado el 21 de mayo de 2020, de <https://www.youtube.com/watch?v=fxerQVsvSwQ&feature=youtu.be>
- Dávalos, J. (1997). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Recuperado el 10 de abril de 2020, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/15.pdf>
- Definición.org. (s.f.). *Definición de simplificación administrativa*. Recuperado el 18 de marzo de 2020, de <https://definicion.org/simplificacion-administrativa>
- en Dávalos, J. (1997). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Recuperado el 10 de abril de 2020, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/15.pdf>
- en Rocha, J. (s.f.). *Procedimiento para la solución de los conflictos colectivos de naturaleza económica*. Recuperado el 18 de marzo de 2020, de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/huejutla/article/view/1146/4727>
- en Treviño, F. (2019). *Medios alternativos para la solución de controversias*. Recuperado el 29 de marzo de 2020, de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=1NOIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=medios+alternativos+de+soluci%C3%B3n+de+controversias&ots=jaJLY6tPI&sig=EcovV3vo77pSgHknnv7Yim4PYsA#v=onepage&q=medios%20alternativos%20de%20soluci%C3%B3n%20de%20controversias&f=false>
- Forbes Staff. (9 de diciembre de 2013). *Forbes México*. Recuperado el 26 de abril de 2020, de <https://www.forbes.com.mx/pasivos-laborales-talon-de-aquiles-de-las-empresas/>
- Sánchez García , M. G., & Ortiz López, G. L. (s.f.). *Justicia Alternativa, una visión panorámica*. Recuperado el 29 de marzo de 2020, de [http://www.stj-sin.gob.mx/assets/files/masc/articulos/Justicia\\_Alternativa\\_una\\_vision\\_panoramica.pdf](http://www.stj-sin.gob.mx/assets/files/masc/articulos/Justicia_Alternativa_una_vision_panoramica.pdf)
- Sánchez García , M. G., & Ortiz López, G. L. (s.f.). Recuperado el 29 de marzo de 2020, de Justicia Alternativa, una visión panorámica: [http://www.stj-sin.gob.mx/assets/files/masc/articulos/Justicia\\_Alternativa\\_una\\_vision\\_panoramica.pdf](http://www.stj-sin.gob.mx/assets/files/masc/articulos/Justicia_Alternativa_una_vision_panoramica.pdf)

- Sanchez, A., & Márquez, D. &. (2019). *Desafíos de los Medios Alternativos de Solución de Controversias en el Derecho Mexicano Contemporáneo* (Primera ed.). Ciudad de México: Colección Los Derechos Universitarios en el siglo XXI. Recuperado el 28 de mayo de 2020
- Secretaría de la Función Pública. (2012). *COCODI COMITÉS DE CONTROL Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL*. Recuperado el 29 de Marzo de 2020, de <https://sfpbpm01.funcionpublica.gob.mx/cocoa/index.asp>
- Secretaría de la Función Pública. (s.f.). *Órganos Internos de Control (SFP-OIC)*. Recuperado el 18 de marzo de 2020, de [http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_mex\\_OIC.pdf](http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_mex_OIC.pdf)
- Secretaría de Gobernación. (29 de abril de 2016). *Diaria Oficial de la Federación*. Recuperado el 7 de junio de 2020, de [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5435464&fecha=29/04/2016](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5435464&fecha=29/04/2016)
- Tovar, J. L. (s.f.). *Junta de Gobierno, Segunda Sesión Ordinaria 2019, 1er Informe de Labores del Director General enero marzo 2019*. Obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/466760/IL2aSOJG2019\\_-\\_vFinal\\_-\\_20190523.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/466760/IL2aSOJG2019_-_vFinal_-_20190523.pdf)
- Treviño, F. (2019). *Medios alternativos de solución de controversias*. Recuperado el 29 de marzo de 2020, de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=1NOIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=medios+alternativos+de+soluci%C3%B3n+de+controversias&ots=jaJLY6tPI&sig=EcovV3vo77pSgHknnv7Yim4PYsA#v=onepage&q=medios%20alternativos%20de%20soluci%C3%B3n%20de%20controversias&f=false>
- Valdés, A. (s.f.). *Simplificación administrativa*. Recuperado el 11 de abril de 2020, de <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/gaceta-mexicana/article/view/24779/22226>
- Vasconcelos, R. (14 de julio de 2018). *La reparación del daño y los mecanismos alternativos de solución de controversias en el artículo 17 constitucional*. Recuperado el 18 de marzo de 2020, de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-privado/article/view/8993/11043>
- Zavala Gamboa, Ó. (2017). *Limitaciones de la conciliación en los conflictos del trabajo, comentario a partir de la reforma al sistema de justicia laboral*. Recuperado el 29 de marzo de 2020, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n25/1870-4670-rlds-25-00235.pdf>