H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

PRESIDENCIA
01 JUL 2026
14:30 hrs
H. CONGRESO DEL ESTADO

OFICIALIA DE PARTES
RECIBIDO
1 JUL 2026
14:20
H CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA
84562

H. CONGRESO DEL ESTADO.

PRESENTE.

Los suscritos, en nuestro carácter de Diputadas y Diputados de la Sexagésima Octava Legislatura del H. Congreso del Estado, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, con fundamento en lo dispuesto en los Artículos 64 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 167 fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Chihuahua; acudimos ante esta H. Representación Popular a fin de presentar **Iniciativa con carácter de Decreto, por medio de la cual se reforma el artículo 19 de la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chihuahua, con el objeto de armonizar los requisitos para ocupar la titularidad de la Dirección General con el marco jurídico vigente e incorporar expresamente el principio de paridad de género en su designación.** Lo anterior al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

La evolución de las instituciones públicas exige que el marco jurídico acompañe los cambios sociales, administrativos y constitucionales que fortalecen al Estado de Derecho. Las leyes no pueden permanecer estáticas cuando la realidad demuestra que existen nuevos perfiles profesionales, nuevas formas de gestión pública y mayores exigencias de especialización para atender con eficacia las necesidades de la ciudadanía.

La consolidación del nuevo modelo de justicia laboral representa uno de los cambios institucionales más importantes que ha experimentado México durante las últimas

décadas. Este modelo dejó atrás una visión predominantemente contenciosa para privilegiar mecanismos de conciliación, diálogo y solución pacífica de controversias, colocando a las personas trabajadoras y empleadoras en el centro del sistema de justicia.

Bajo esta nueva concepción, los Centros de Conciliación Laboral fueron creados como organismos especializados cuya misión trasciende la simple resolución de conflictos; constituyen instituciones estratégicas para preservar la paz laboral, fortalecer la productividad, generar certeza jurídica y contribuir al desarrollo económico de las entidades federativas.

La naturaleza de estas instituciones demanda órganos directivos capaces de conducir procesos complejos de administración pública, planeación institucional, gestión de recursos humanos y financieros, diseño de políticas públicas, coordinación interinstitucional y fortalecimiento permanente de los mecanismos de conciliación. En consecuencia, el liderazgo de estos organismos debe sustentarse en criterios de profesionalización, experiencia y capacidad técnica, más que en la pertenencia exclusiva a una determinada profesión.

En un Estado democrático y moderno, la función pública debe regirse por los principios de igualdad de oportunidades, mérito, capacidad y especialización. Limitar injustificadamente el acceso a determinados cargos públicos únicamente a personas egresadas de una profesión específica puede traducirse en restricciones innecesarias que impidan aprovechar perfiles académicos altamente capacitados, cuya formación resulte plenamente compatible con las funciones sustantivas de la institución.

Por ello, resulta indispensable revisar permanentemente el marco jurídico estatal para asegurar que responda a los principios constitucionales de eficiencia, profesionalización, igualdad sustantiva y máxima eficacia institucional, armonizando la legislación local con las disposiciones federales que dieron origen al nuevo sistema de justicia laboral.

La presente iniciativa responde precisamente a ese propósito, fortalecer institucionalmente al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chihuahua mediante la actualización de los requisitos para ocupar la titularidad de su Dirección General, privilegiando la preparación profesional afín a las funciones que desarrolla el organismo, la experiencia acreditada y la capacidad de conducción institucional, al tiempo que incorpora expresamente el principio constitucional de paridad de género e igualdad sustantiva en el procedimiento de designación.

La reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017 marcó el inicio de una de las transformaciones más trascendentes del sistema de justicia mexicano en las últimas décadas. A través de dicha reforma se modificó profundamente el modelo de solución de conflictos laborales, sustituyendo el esquema tradicional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por un sistema moderno basado en la conciliación prejudicial obligatoria y la impartición de justicia por tribunales laborales pertenecientes al Poder Judicial.

Esta transformación respondió a una necesidad ampliamente reconocida por organismos nacionales e internacionales, construir procedimientos más ágiles, imparciales, especializados y eficientes para resolver las controversias entre personas trabajadoras y empleadoras, privilegiando el diálogo antes que el litigio y procurando soluciones que favorezcan la estabilidad de las relaciones laborales.

Con este nuevo paradigma, la conciliación dejó de concebirse como un simple requisito procesal para convertirse en una auténtica política pública orientada a fortalecer la cultura del acuerdo, reducir la judicialización de los conflictos y garantizar una justicia laboral pronta, accesible y cercana a la ciudadanía.

Para hacer posible dicho cambio, tanto la Federación como las entidades federativas crearon Centros de Conciliación Laboral dotados de autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de gestión y de decisión, con atribuciones especializadas para conducir procedimientos conciliatorios bajo principios de imparcialidad, legalidad, transparencia, profesionalismo y respeto a los derechos humanos.

Los resultados obtenidos durante los primeros años de implementación del nuevo modelo han demostrado la eficacia de este esquema institucional. De acuerdo con la información publicada por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, una proporción significativa de los conflictos laborales logra resolverse mediante la conciliación prejudicial, evitando la apertura de procesos jurisdiccionales más largos y costosos, lo que representa beneficios tanto para las personas trabajadoras como para los empleadores, además de contribuir a una mejor utilización de los recursos públicos destinados a la impartición de justicia.

Asimismo, el nuevo sistema ha permitido disminuir tiempos de atención, privilegiar acuerdos voluntarios entre las partes y fortalecer la certeza jurídica en las relaciones laborales, consolidándose como uno de los cambios estructurales más relevantes derivados de la reforma constitucional de 2017.

En consecuencia, los Centros de Conciliación Laboral dejaron de ser simples oficinas administrativas para convertirse en organismos especializados cuya

correcta operación impacta directamente en la paz laboral, la productividad, la atracción de inversiones, la competitividad económica y el fortalecimiento del Estado de Derecho.

En entidades con una dinámica económica tan importante como Chihuahua, caracterizada por una sólida actividad industrial, manufacturera, comercial y de exportación, la eficiencia institucional del Centro de Conciliación Laboral adquiere una relevancia aún mayor, pues la adecuada solución de los conflictos laborales contribuye a generar confianza entre trabajadores, empleadores e inversionistas, fortaleciendo la estabilidad económica y social del Estado.

Por ello, resulta indispensable que la conducción de dicho organismo responda a criterios modernos de profesionalización, experiencia, capacidad directiva y especialización, acordes con la complejidad de las funciones que actualmente desarrolla.

La legislación debe evolucionar al mismo ritmo que las instituciones que regula. Cuando el marco normativo permanece inalterado frente a reformas constitucionales, nuevas políticas públicas o cambios en la organización administrativa del Estado, se generan inconsistencias que afectan la coherencia del sistema jurídico y limitan el adecuado funcionamiento de las instituciones públicas.

Precisamente esa circunstancia se presenta actualmente en la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chihuahua.

Si bien dicho ordenamiento permitió la creación y funcionamiento del organismo conforme a las bases establecidas por la reforma constitucional en materia de

justicia laboral, algunas de sus disposiciones conservan requisitos que hoy resultan más restrictivos que aquellos previstos por la legislación federal y por el régimen jurídico general aplicable a los organismos públicos descentralizados de la Administración Pública Estatal.

En particular, el artículo 19 de la Ley del Centro de Conciliación Laboral exige que la persona titular de la Dirección General cuente exclusivamente con título y cédula profesional de Licenciatura en Derecho.

No obstante, dicha exigencia no encuentra correspondencia con la evolución que ha experimentado el propio modelo de justicia laboral.

La conciliación constituye una actividad multidisciplinaria que integra conocimientos provenientes del derecho, la negociación, la administración pública, la resolución alternativa de controversias, la psicología organizacional, las relaciones laborales, la gestión institucional y el desarrollo organizacional. En consecuencia, la conducción del organismo encargado de coordinar estas funciones requiere perfiles profesionales cuya preparación académica resulte afín al cumplimiento de sus atribuciones, sin que ello implique limitar injustificadamente el acceso al cargo a una sola profesión.

Esta visión fue reconocida expresamente por el propio legislador federal al expedir la Ley Federal del Trabajo, cuyo artículo 684-G establece que las personas conciliadoras deberán contar con título profesional de licenciatura en una carrera afín a las funciones de los Centros de Conciliación Laboral, privilegiando así la especialización y la idoneidad profesional sobre la pertenencia exclusiva a una disciplina determinada.

Resulta particularmente significativo que la legislación federal adopte un criterio de amplitud para quienes realizan directamente la función sustantiva de conciliación laboral, mientras que la legislación estatal mantiene una restricción mayor para quien ejerce funciones eminentemente directivas, administrativas y estratégicas dentro del organismo.

Esta diferencia normativa rompe la armonía que debe existir entre los distintos ordenamientos que integran el sistema jurídico de la justicia laboral y genera una regulación más rígida que la prevista por el propio modelo constitucional que dio origen a los Centros de Conciliación Laboral.

A ello se suma que la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Chihuahua establece como principio general que las personas titulares de organismos públicos descentralizados deberán acreditar experiencia, conocimientos y capacidad de dirección relacionados con la materia de competencia de la institución, privilegiando el mérito, la experiencia y la capacidad administrativa, sin imponer la obligación de pertenecer a una profesión específica.

En consecuencia, el requisito actualmente previsto en la Ley del Centro de Conciliación Laboral constituye una excepción dentro del propio régimen jurídico estatal, al establecer una limitación que no existe para la generalidad de los organismos públicos descentralizados y que tampoco encuentra respaldo en la legislación federal que regula el nuevo modelo de justicia laboral.

Debe precisarse que la presente iniciativa no elimina requisitos de profesionalización, ni reduce los estándares de preparación académica exigibles para ocupar la Dirección General del Centro. Por el contrario, mantiene la obligación

de contar con título y cédula profesional de nivel licenciatura, así como la experiencia mínima en materia laboral prevista por la legislación vigente; únicamente sustituye una restricción basada en una profesión determinada por un criterio de afinidad profesional que permite valorar integralmente la formación, experiencia y capacidades de quienes aspiren a dirigir la institución.

Con ello se fortalece el principio constitucional de igualdad en el acceso al servicio público, se amplían las posibilidades de seleccionar a las personas mejor calificadas para conducir el organismo y se dota al Estado de un marco jurídico más congruente con la evolución del sistema nacional de justicia laboral.

Uno de los principios fundamentales del derecho administrativo contemporáneo consiste en que los requisitos para ocupar un cargo público deben guardar una relación razonable, objetiva y proporcional con las funciones que dicho cargo desempeña.

En otras palabras, las exigencias previstas por la ley deben responder a las atribuciones reales del puesto y no establecer restricciones que carezcan de justificación funcional.

Bajo esa premisa, resulta indispensable analizar la naturaleza jurídica de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chihuahua.

La Dirección General constituye el órgano superior de administración y conducción del organismo público descentralizado. Su responsabilidad principal no consiste en desarrollar personalmente los procedimientos de conciliación laboral, sino en dirigir

estratégicamente la institución para garantizar el cumplimiento de sus fines constitucionales y legales.

Entre sus responsabilidades se encuentran la planeación institucional, la administración de recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos; la ejecución de políticas públicas; la supervisión del desempeño de las áreas administrativas y operativas; la implementación de mecanismos de mejora continua; la coordinación con autoridades de los distintos órdenes de gobierno; la representación legal del organismo y la evaluación permanente de los resultados institucionales.

Se trata, por tanto, de funciones eminentemente directivas, administrativas y de gestión pública, cuyo adecuado desempeño demanda conocimientos multidisciplinarios y habilidades de liderazgo, administración estratégica, organización institucional, negociación, coordinación y toma de decisiones.

En contraste, las funciones sustantivas de conciliación corresponden al personal especializado que integra el Centro de Conciliación Laboral, quienes desarrollan directamente los procedimientos conciliatorios conforme a los requisitos específicos previstos por la Ley Federal del Trabajo y la legislación aplicable.

Esta distinción resulta jurídicamente relevante, pues evidencia que la persona titular de la Dirección General no sustituye ni desempeña las funciones técnicas de las personas conciliadoras, sino que tiene la responsabilidad de conducir institucionalmente al organismo para que dichas funciones puedan desarrollarse con eficiencia, imparcialidad y profesionalismo.

En ese sentido, exigir que únicamente personas con Licenciatura en Derecho puedan acceder a la Dirección General implica asumir que las capacidades necesarias para dirigir una institución pública derivan exclusivamente de una profesión determinada, cuando la experiencia administrativa demuestra que la conducción eficiente de organismos especializados depende de una combinación de conocimientos técnicos, habilidades gerenciales, liderazgo institucional y experiencia en la materia.

La evolución de la administración pública moderna ha reconocido precisamente el valor de la interdisciplinariedad como uno de los principales factores para fortalecer las instituciones del Estado. La complejidad de los problemas públicos exige equipos directivos capaces de integrar distintas perspectivas profesionales que permitan mejorar la planeación, la gestión, la innovación administrativa y la prestación de servicios a la ciudadanía.

Por ello, organismos nacionales e internacionales han impulsado modelos de gobernanza que privilegian la profesionalización basada en competencias, experiencia y resultados, por encima de criterios rígidos sustentados únicamente en la pertenencia a una disciplina académica específica.

La presente reforma es congruente con esa visión. No elimina la exigencia de preparación profesional, ni reduce los estándares para acceder al cargo. Por el contrario, mantiene la obligación de acreditar estudios profesionales de nivel licenciatura, experiencia comprobable en materia laboral y el cumplimiento de los demás requisitos previstos por la legislación vigente, permitiendo que puedan participar profesionistas cuya formación académica resulte objetivamente afín a las funciones que desarrolla el Centro de Conciliación Laboral.

Con ello se amplía el universo de perfiles altamente calificados que pueden aportar conocimientos en materia de administración pública, relaciones laborales, gestión organizacional, mediación, negociación, políticas públicas, economía, desarrollo institucional u otras disciplinas estrechamente vinculadas con los objetivos del organismo, fortaleciendo así su capacidad de respuesta frente a los retos que plantea el nuevo modelo de justicia laboral.

Debe destacarse que esta apertura no implica discrecionalidad en la designación. La autoridad competente continuará obligada a verificar que las personas aspirantes acrediten una formación profesional compatible con las funciones del organismo, así como la experiencia mínima y los demás requisitos establecidos por la ley, garantizando que el nombramiento recaiga siempre en quien reúna las mejores condiciones de capacidad, mérito y experiencia para conducir la institución.

En consecuencia, la reforma propuesta fortalece el principio de profesionalización del servicio público al privilegiar la idoneidad del perfil sobre restricciones que ya no corresponden a la evolución del modelo constitucional de justicia laboral, permitiendo que el Estado cuente con mayores posibilidades para seleccionar a las personas mejor preparadas para dirigir una institución estratégica para la paz laboral y el desarrollo económico de Chihuahua.

El acceso a los cargos públicos constituye una expresión del principio democrático y del derecho de toda persona a participar en los asuntos públicos en condiciones de igualdad, conforme a los requisitos que razonablemente establezca la ley para garantizar la eficacia y profesionalización de las instituciones del Estado.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, en su artículo 1°, la prohibición de toda forma de discriminación motivada por origen étnico, género, edad, profesión o cualquier otra condición que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Asimismo, impone a todas las autoridades el deber de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Es por lo anterior que la presente iniciativa incorpora expresamente el principio constitucional de paridad de género e igualdad sustantiva en el procedimiento de designación de la persona titular de la Dirección General.

La reforma constitucional publicada el 6 de junio de 2019, conocida como "Paridad en Todo", consolidó uno de los avances más importantes en materia de igualdad entre mujeres y hombres al establecer la obligación de que todos los poderes públicos, órganos constitucionales autónomos, organismos descentralizados y demás instituciones del Estado observen el principio de paridad en la integración de sus órganos de decisión.

Este mandato constitucional ha sido desarrollado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, quienes han sostenido que la paridad constituye un principio estructural del Estado mexicano y una herramienta indispensable para garantizar la igualdad sustantiva en el acceso al ejercicio del poder público.

En consecuencia, las legislaturas locales tienen el deber permanente de armonizar su legislación para asegurar que dicho principio se refleje expresamente en los

procedimientos de designación de las personas servidoras públicas que encabezan organismos públicos.

La incorporación de esta disposición en la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chihuahua fortalece la certeza jurídica del procedimiento de designación, garantiza la observancia de los principios constitucionales de igualdad y paridad, y reafirma el compromiso del Estado mexicano con la construcción de instituciones más representativas, incluyentes y democráticas.

Debe destacarse que la paridad no constituye una excepción al principio del mérito. Por el contrario, ambos principios se complementan. La igualdad sustantiva exige eliminar obstáculos históricos que han limitado la participación de las mujeres en los espacios de decisión pública, mientras que el principio de profesionalización asegura que toda designación recaiga en personas que acrediten la preparación, experiencia y capacidades necesarias para desempeñar eficazmente las responsabilidades del cargo.

Por ello, la reforma que se propone armoniza dos objetivos plenamente compatibles, ampliar el universo de perfiles profesionales que pueden acceder a la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral, bajo criterios de capacidad y especialización, y garantizar que el procedimiento de designación observe el mandato constitucional de paridad de género e igualdad sustantiva.

Ambos principios convergen en un mismo objetivo, asegurar que las instituciones públicas sean dirigidas por las personas mejor preparadas para cumplir con las responsabilidades que la sociedad les ha encomendado.

Desde una perspectiva de desarrollo humano, fortalecer las instituciones de conciliación laboral también significa fortalecer a las familias chihuahuenses.

Cada conflicto laboral que logra resolverse mediante el diálogo representa una oportunidad para preservar fuentes de empleo, proteger el ingreso de las personas trabajadoras, brindar certeza jurídica a los empleadores y contribuir a un ambiente de estabilidad que favorece el crecimiento económico del Estado.

La conciliación laboral no sólo resuelve controversias; también construye confianza, fomenta la cultura de la legalidad y fortalece la convivencia social mediante soluciones pacíficas que privilegian el entendimiento sobre el conflicto.

Por ello, resulta indispensable que el organismo responsable de conducir esta importante función pública cuente con un marco jurídico actualizado, congruente y alineado con los principios que inspiran el nuevo modelo nacional de justicia laboral.

La reforma que hoy se propone responde precisamente a esa visión de futuro. No crea nuevos privilegios. No elimina requisitos de preparación profesional. No flexibiliza los mecanismos de acceso al servicio público.

Por el contrario, fortalece el mérito, amplía la posibilidad de incorporar perfiles altamente especializados, armoniza la legislación estatal con el marco constitucional y federal vigente e incorpora expresamente el principio de paridad de género como una obligación jurídica en el procedimiento de designación.

Legislar implica anticiparse a las necesidades de las instituciones y adecuar permanentemente el marco jurídico para que éstas puedan responder con mayor eficacia a las demandas de la sociedad.

Actualizar la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chihuahua representa un paso más en la consolidación de instituciones modernas, profesionales y cercanas a la ciudadanía; instituciones capaces de garantizar una justicia laboral más eficiente, fortalecer la paz social y contribuir al desarrollo económico de nuestro Estado.

Por todo lo anteriormente expuesto y fundado, se somete a la consideración de esta Honorable Legislatura el siguiente proyecto de:

DECRETO

ÚNICO. Se REFORMA el artículo 19 de la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chihuahua, para quedar en los siguientes términos:

Artículo 19. Para ser titular de la Dirección General se deberá cumplir con lo siguiente:

I y II....

III. **Contar con título y cédula profesional a nivel licenciatura en una carrera afín a la función del Centro;**

IV a VI. ...

La designación de la persona titular de la Dirección General deberá realizarse observando el principio constitucional de paridad de género y garantizando la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el acceso a los cargos públicos.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

SEGUNDO. Las disposiciones contenidas en el presente Decreto serán aplicables a los procedimientos de designación de la persona titular de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chihuahua que se inicien con posterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto.

TERCERO. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

Dado en el Recinto Oficial del Poder Legislativo del Estado, en la ciudad de Chihuahua, Chihuahua a los 01 día del mes de julio del año 2026.

ATENTAMENTE.

DIP. NANCY JANETH FRÍAS FRÍAS

DIP. JOSÉ ALFREDO CHÁVEZ MADRID

DIP. YESENIA GUADALUPE REYES CALZADÍAS

DIP. SÁUL MIRELES CORRAL

DIP. JOCELINE VEGA VARGAS

DIP. CARLOS ALFREDO OLSON SAN VICENTE

DIP. ROBERTO MARCELINO CARREÓN HUITRÓN

DIP. ARTURO ZUBIA FERNÁNDEZ

DIP. JORGE CARLOS SOTO PRIETO

DIP. CARLA YAMILETH RIVAS MARTINEZ

DIP. ISMAEL PÉREZ PAVÍA.

DIP. EDNA XÓCHITL CONTRERAS HERRERA.

DIP. JAIME TORRES AMAYA

ESTA HOJA DE FIRMAS PERTENECE A LA INICIATIVA CON CARÁCTER DE DECRETO, POR MEDIO DE LA CUAL SE REFORMA EL ARTÍCULO 19 DE LA LEY DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, CON EL OBJETO DE ARMONIZAR LOS REQUISITOS PARA OCUPAR LA TITULARIDAD DE LA DIRECCIÓN GENERAL CON EL MARCO JURÍDICO VIGENTE E INCORPORAR EXPRESAMENTE EL PRINCIPIO DE PARIDAD DE GÉNERO EN SU DESIGNACIÓN.