

Congreso General Extraordinario

Unidad Cuajimalpa

5, 6 y 7 de noviembre de 2026

Ponencia:

Cuando el procedimiento se vuelve parte del problema

Certeza jurídica, derecho de audiencia y límites procesales ante la CMGCyR

Edgar Adán Jerónimo Lince
Trabajador afiliado al SITUAM

CUANDO EL PROCEDIMIENTO SE CONVIERTE EN PARTE DEL PROBLEMA

Certeza jurídica, derecho de audiencia y límites procesales ante la CMGCyR

Presenta: Edgar Adán Jerónimo Lince
Trabajador afiliado al SITUAM

PLANTEAMIENTO

Las Comisiones Mixtas existen para conciliar, resolver y dar certeza a los conflictos laborales. Sin embargo, cuando un procedimiento se prolonga durante meses sin una definición clara, sin certeza suficiente sobre las actuaciones realizadas y sin que el trabajador sepa cuándo podrá ejercer un derecho previamente reconocido, el problema deja de ser únicamente la inconformidad presentada.

El propio procedimiento comienza a convertirse en parte de la afectación.

Mi situación ejemplifica esta problemática. Participé en un procedimiento de ascenso escalafonario para una plaza de Técnico Especializado en Medios Audiovisuales. Presenté documentación para acreditar experiencia, aprobé el examen correspondiente y fui declarado ganador.

Posteriormente se presentó una inconformidad y el asunto fue llevado ante la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución, CMGCyR. Más adelante participé nuevamente en un procedimiento relacionado con la misma plaza. Volví a presentar documentación, incorporé elementos adicionales de experiencia y nuevamente obtuve resultado aprobatorio. A pesar de ello, nuevamente apareció una inconformidad.

El problema no es el derecho a inconformarse. Ese derecho debe respetarse. El problema es que una inconformidad pueda producir, en los hechos, una suspensión prolongada de los derechos de otro trabajador sin que exista todavía una resolución definitiva en su contra.

LA INCERTIDUMBRE TAMBIÉN AFECTA

Cuando una persona obtiene una resolución favorable y posteriormente ésta es controvertida, debe existir un procedimiento claro. El trabajador afectado necesita saber qué se está cuestionando, cuándo comenzó formalmente la controversia, qué actuaciones se han realizado, si fue debidamente considerado como parte con interés jurídico, qué falta por resolver y dentro de qué plazo deberá existir una determinación.

La incertidumbre procesal no es neutral. Mientras la controversia continúa, el trabajador que obtuvo el resultado favorable sigue sin poder ejercer plenamente el derecho derivado de esa resolución.

Una inconformidad debe servir para revisar una resolución, no para congelar indefinidamente los derechos de quien la obtuvo.

DERECHO DE AUDIENCIA

Una inconformidad no involucra solamente a quien la presenta. También existe un trabajador cuyo derecho puede ser afectado. Si una persona fue declarada ganadora y posteriormente se pretende dejar sin efectos ese resultado, debe tener la posibilidad real de conocer los argumentos planteados y expresar lo que a su derecho convenga antes de que exista una resolución definitiva.

No basta con informarle al final. El derecho de audiencia debe ejercerse antes de resolver. Quien impugna tiene derecho a ser escuchado. Quien puede perder una plaza como consecuencia de esa impugnación también.

NOTIFICAR NO ES PARALIZAR

Los procedimientos pueden enfrentar dificultades reales de notificación. Una persona puede estar ausente, incapacitada, no ser localizada o negarse a recibir una comunicación. Estas circunstancias deben atenderse respetando plenamente sus derechos.

Pero una dificultad de notificación no puede convertirse en una causa para mantener indefinidamente detenido todo un procedimiento. Debe existir una diferencia clara entre garantizar el derecho de una persona a ser escuchada y permitir que la imposibilidad de una notificación paralice durante meses los derechos de otra.

> ***La protección del derecho de una parte no puede significar la suspensión indefinida de los derechos de la otra.***

LOS PLAZOS IMPORTAN

Los plazos procesales no son una simple formalidad administrativa. Son una garantía contra la dilación. Si una controversia puede permanecer abierta indefinidamente, la persona afectada queda sometida a una espera que por sí misma puede producir consecuencias laborales.

Por ello, debe existir claridad respecto de cuándo inicia cada plazo, qué actuación lo activa, qué puede suspenderlo válidamente y cuándo debe existir resolución.

> ***La CMGCyR debe conciliar y resolver. No prolongar indefinidamente.***

EL PROBLEMA DE LA TEMPORALIDAD

Mientras una controversia permanece pendiente puede existir la necesidad de cubrir temporalmente una plaza. Pero una solución provisional no puede convertirse en una decisión anticipada.

Si una plaza controvertida es cubierta temporalmente, esa ocupación debe conservar estrictamente su carácter provisional y dejar a salvo los derechos de quien resulte beneficiado por la resolución definitiva. El transcurso del tiempo no debe producir hechos consumados que después hagan imposible ejecutar una resolución favorable.

> ***Cubrir temporalmente una plaza no puede convertirse en una forma indirecta de decidir la controversia antes de resolverla.***

DE UN CASO INDIVIDUAL A UN PROBLEMA COLECTIVO

Esta ponencia no pretende que el Congreso determine quién debe ocupar una plaza específica. El asunto individual deberá resolverse en las instancias correspondientes. Lo que se plantea es algo más amplio.

Hoy esta situación ocurre en un procedimiento relacionado con una plaza de Técnico Especializado en Medios Audiovisuales. Mañana puede sucederle a cualquier trabajador administrativo.

> ***¿Qué garantías tiene un trabajador cuando una resolución que le favorece es impugnada ante la CMGCyR?***

Si la respuesta depende de enterarse informalmente, esperar sin plazo claro o desconocer por qué el expediente no avanza, entonces existe un problema que debe corregirse.

PROPUESTA

Se propone fortalecer los procedimientos ante la CMGCyR para garantizar, como mínimo, certeza jurídica, derecho de audiencia, acceso a la información del expediente, notificaciones efectivas, respeto de plazos, resoluciones debidamente fundadas y protección del derecho controvertido mientras exista una decisión pendiente.

No se busca limitar el derecho a inconformarse. Se busca impedir que una inconformidad se transforme en una suspensión indefinida de los derechos de otra persona.

Toda controversia debe tener un inicio identificable, un expediente, actuaciones documentadas, participación de quienes tengan interés jurídico, una resolución dentro de tiempos determinados y una ejecución efectiva.

CONCLUSIÓN

Las Comisiones Mixtas deben ser mecanismos de solución, no espacios de incertidumbre permanente. Cuando un trabajador gana, es impugnado, vuelve a participar, vuelve a acreditar sus capacidades y aun así continúa sin certeza sobre el ejercicio de su derecho, existe una problemática que merece ser discutida colectivamente.

Defender a la base no consiste únicamente en acompañarla cuando aparece un conflicto. También significa evitar que los propios mecanismos creados para resolverlo se conviertan en una nueva fuente de afectación.

> ***Cuando el procedimiento se eterniza, la demora deja de ser solamente administrativa: la demora se convierte en una afectación laboral.***

POR LA UNIDAD EN LA LUCHA SOCIAL

Referencia normativa principal: CCT UAM-SITUAM 2024-2026, especialmente cláusulas 61, 62 y 63.