

Foro de Consulta para la Justicia Laboral Cotidiana



[RELATORÍA Y PONENCIAS]

Febrero de 2016



JFCA
JUNTA FEDERAL
DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

STPS
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



Contenido

Lunes 15 de febrero



Mtro. Federico Anaya Ojeda 1

Presidente de la Firma Legal Anaya-Valdepeña.
Abogado General de la Cámara de la Industria del Calzado.
Abogado General de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido.



Lic. Gabriel Pizá Avilés 1

Socio Fundador del Despacho Pizá Asociados.
Subcoordinador del Derecho del Trabajo de la Asociación Nacional de Abogados de Empresa A.C.



Lic. Gilberto Chávez Orozco..... 2

Especialista en Relaciones Laborales.
Director General del Instituto de Posgrado en Derecho.
Experto Independiente designado por el Gobierno Federal en el Panel de expertos entorno a la Controversia sobre Libertad Sindical del TLCA.



Lic. Luis Monzalvo Valderrama..... 5

Especialista en Derecho Laboral por la Universidad Panamericana.
Catedrático de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.
Catedrático de Posgrado en Derecho del Trabajo y de la empresa en la Universidad Panamericana.



Lic. Alejandro Díaz Fernández 7

Abogado Postulante.
Socio del Despacho Pizá Abogados.
Expositor en cursos a Directivos de Empresas.



Lic. Fernando Yllanez Martínez 76

Miembro de la Delegación Mexicana de Empleadores ante la Organización Internacional del Trabajo.
Miembro de la Junta de Gobierno de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).
Miembro del Consejo de Representantes del Sector Patronal ante la Comisión Nacional de Salarios Mínimos en donde fue designado como Miembro de la Comisión Consultiva para la Recuperación Gradual y Sostenida de los Salarios Mínimos.
Presidente de la Comisión de Seguridad Social y Vicepresidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN);
Miembro del Comité Técnico Consultivo de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET);

Contenido

Martes 16 de febrero



Lic. Arturo Alcalde Justiniani..... 11

Titular del Despacho Asesoría Jurídica Laboral, que desde hace 40 años se dedica a la asesoría organizativa y formativa a Organizaciones Sindicales y trabajadores de base.
Integrante del cuerpo de directores del International Labor Rights Forum, organización internacional dedicada a la promoción de derechos laborales en diversas partes del mundo.
Articlista del periódico La Jornada en temas laborales.



Lic. Rafael Sánchez Navarro Caraza 14

Socio fundador de la Firma Legal Sánchez-Navarro, especialista en derecho de trabajo en consultoría en prevención de conflictos.
Participante en las mesas de trabajo de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo en el año 2012, en el Senado de la República.



Lic. Jorge E. Cervantes Martínez 23

Director General de Cervantes Consultores, S. C.
Es un abogado especializado en las relaciones laborales desde hace más de veinticinco años, como alto ejecutivo, funcionario público y abogado postulante.
Su experiencia se vio enriquecida durante seis años al fungir como Presidente de Junta Especial en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.



Lic. Álvaro Álvarez Alpizar 25

Asesor de conflictos colectivos de naturaleza económica o jurídica ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Federal como Local, así como ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.



Lic. Raúl Maillard Barquera 28

Socio de la Firma Legal Maillard, Cerbón, Canudas, Argumedo y Asociados
Ha sido conductor del programa Mundo Jurídico, transmitido a través de Televisión Educativa y el Canal Judicial, además de participar en diversos foros televisivos y radiofónicos en temas especializados en materia de trabajo.

Contenido

Miércoles 17 de febrero



Dra. Joyce C. Sadka 30

Profesora investigadora del Instituto Tecnológico Autónomo de México.
Desde hace 10 años se dedica a la investigación en el área de la justicia laboral.



Lic. Andrés Marcelo Armida Graham 33

Fundador del Despacho Rizo, Armida y Asociados, S.C.
Miembro de la Barra Mexicana, Colegio de Abogados.
Catedrático en la Universidad Panamericana.



Lic. Alejandro Roel Calvillo 35

Socio del Despacho Roel y Asociados que brinda asesoría a empresas.
Miembro de la Comisión Laboral de la Barra Mexicana Colegio de Abogados.



Lic. Luis Díaz Mirón..... 37

Miembro de Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México. de la Asociación Nacional de Abogados de Empresa, A.C. (ANADE); Presidente del Consejo Directivo Nacional (1994-96). Actualmente miembro de su Comisión de Honor. Miembro de la Barra Mexicana Colegio de Abogados; de la Federación Interamericana de Abogados. Miembro de la Sociedad Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Académico de Número de la Academia Mexicana de Jurisprudencia y Legislación. Socio Director del Bufete Díaz Mirón y Asociados, S.C.



Lic. Héctor Cervantes Nieto 47

Socio y director del despacho Cervantes Nieto, Rebolledo y Abogados, S.C., consultores en derecho del trabajo y de la seguridad social.
Autor de los libros “Aspectos Prácticos del Contrato Individual de Trabajo”, y “Análisis Integral y Comentarios Prácticos a las Reformas Laborales 2013”
Subcoordinador académico en la comisión de derecho del trabajo y de la seguridad social y participante activo de la Barra Mexicana Colegio de Abogados, S.C. de marzo de 2012 a febrero de 2014.
Coordinador académico en la Comisión de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Barra Mexicana Colegio de Abogados, S.C.



Lic. Alejandro Díaz Fernández 50

Abogado Postulante.
Socio del Despacho Pizá Abogados.
Expositor en cursos a Directivos de Empresas

Contenido

Jueves 18 de febrero



Lic. Arturo Oropeza López 53

Asesor Jurídico del Comité Ejecutivo Nacional de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)
Catedrático en Facultad de Derecho de la Barra Nacional de Abogados.
Presidente de la Comisión de Honor y de Justicia de la Asociación Nacional de Comercio y Oficinas Particulares.



Lic. Rodolfo Gerardo González Guzmán 56

Secretario General de la Confederación Regional Obrera Mexicana.
Diputado Federal en la por la LVIII Legislatura integrante en las comisiones de Seguridad Social y de Trabajo y Previsión Social.



Lic. Luis Manuel Guaida Escontria 57

Socio Director de la firma Guaida y Asociados, despacho especializado en asesoría a empresas en el área laboral.
Presidente del Comité de Capital Humano y Asuntos Laborales, de la Cámara Americana de Comercio, Director de la Comisión Laboral de la Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México (CANACO), miembro del Comité de Derecho Laboral del Consejo Coordinador Empresarial (CCE), miembro de la Comisión de Estudios Legislativos de la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio (CONCANACO) y miembro del Grupo Asesor del Acuerdo Paralelo Laboral del Tratado de Libre Comercio para Norteamérica.



Lic. Tomás Natividad Sánchez 60

Director de la firma Natividad Abogados, S.C., Asesores de Empresas.
Presidente de la Comisión Laboral del Consejo Coordinador Empresarial.
Consejero y Vocero del Sector Empresarial en la Comisión de Salarios Mínimos.
Miembro de la Comisión Jurídica de CONCAMIN
Catedrático de la Universidad Panamericana.



Lic. Eugenio Narcia Tovar 64

Abogado postulante en materia laboral, asesor jurídico sindical dentro de las que destaca la representación de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México, Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, entre otros.

Contenido

Viernes 19 de febrero



Lic. Rafael Sánchez Navarro Caraza 65
Socio fundador de la Firma Legal Sánchez-Navarro, especialista en derecho de trabajo en consultoría en prevención de conflictos.
Participante en las mesas de trabajo de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo en el año 2012, en el Senado de la República



Dr. Arturo Martínez y González 71
Director y fundador de la Firma Legal Martínez y González Asociados S.C.
Doctor en Derecho Laboral.
Miembro de la Comisión de Trabajo de COPARMEX Ciudad de México y Presidente Vitalicio de la Asociación Iberoamericana y de la Seguridad Social.



Lic. José Manuel Cervantes Bravo 81
Catedrático y Director del Seminario en Derecho Laboral Seguridad Social y Agrario UNAM FES Facultad de Estudios Superiores (Aragón)
Director jurídico del Sindicato Nacional Azucarero.



Lic. María Luisa Campos Aragón 82
Miembro activo del Comité Ejecutivo de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos, Asociación Civil y de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas.
Actualmente titular del despacho jurídico Campos -Linás y Asociados.



Mtro. José Alfredo Romero Costales 88
Socio de la Firma Romero y Asociados.
Miembro del Consejo Empresarial Boca del Río, Veracruz, de la Cámara de la Industria de la Transformación, de la Cámara Nacional de Comercio.
Presidente del Colegio de Abogados Laboralistas del Estado de Veracruz.

Contenido

Lunes 22 de febrero



Lic. Luis Rolando Santos González 90

Abogado Postulante desde hace 36 años en materia laboral en el sector patronal, miembro de la Firma Legal Littler De La Vega y Conde.

Docente en la Universidad Anáhuac, Universidad Tecnológica de México, Universidad Panamericana y Universidad Autónoma de Chihuahua.



Lic. Margarita Darlene Rojas Olvera 93

Actualmente Presidenta de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje

Fue Directora General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia en el Distrito Federal y Directora Jurídica y de Gobierno de la Delegación Iztapalapa.



Lic. Abraham Garcilazo Espinosa 96

Abogado postulante en materia laboral.

Actualmente Coordinador del Departamento Jurídico del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana.



Lic. Octavio Carbajal Bustamante 102

Socio fundador de la Firma Legal Carvajal Bustamante Abogados S.C.

Delegado Titular por el sector Empresarial por México ante la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza.

Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Confederación Nacional de Cámaras Industriales CONCAMIN.

Miembro del Consejo de Administración y Asesor Permanente de la Cámara Nacional de la Industria Textil de los Estados Unidos Mexicanos.

Miembro del Grupo de Asesores sobre el Acuerdo Colateral en Materia de Trabajo del Tratado de Libre Comercio.

Es miembro activo del Consejo Coordinador Empresarial.



Lic. Luis Felipe Briseño Barffuson 103

Director de Relaciones Institucionales de la Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro AMAFORE.

Ha desarrollado sus actividades Profesionales dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social, Servicio de Administración Tributaria y Confederación Patronal de la República Mexicana y la Junta de Conciliación y Arbitraje del D.F.



Lic. Luis Gerardo Peña Gutiérrez 105

Magistrado Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Durante más de once años laboró en el Poder Judicial de la Federación, en donde ocupó los siguientes cargos: Secretario del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Segundo Circuito; Secretario del Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Decimosexto Circuito; Secretario del Juzgado Segundo de Distrito en el Estado de Guanajuato; Actuario Judicial del Juzgado Segundo de Distrito en el Estado de Guanajuato; Oficial Judicial, Oficial de Partes y Actuario Judicial, Segundo Tribunal Colegiado del Decimosexto Circuito.



Dra. María del Rosario Jiménez Moles 110

Actualmente Magistrada Representante Del Gobierno Federal De La Quinta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Fue Presidente de la Junta Especial Número Tres Bis de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Secretaria Proyectista del Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Secretaria de Acuerdos de ese órgano jurisdiccional durante dos mil doce.

Contenido

Martes 23 de febrero



Mtro. Carlos de Buen Unna 113

Licenciado en Derecho y Maestro en Sociología por la Universidad Iberoamericana y Especialista en Derecho Laboral por la Universidad Panamericana, abogado litigante y consultor en Bufete de Buen. Ha impartido clases, cursos y conferencias sobre derecho del trabajo en diversas universidades, colegios y otras instituciones en México y en distintos países de Norte, Centro y Sudamérica. Es autor de diferentes publicaciones sobre derecho del trabajo y política social y laboral en libros, revistas especializadas y artículos periodísticos. Es Miembro de la Sociedad Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y de la Barra Mexicana, Colegio de Abogados.



Dr. Alfredo Sánchez Castañeda 119

Investigador titular "C" de tiempo completo en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
 Líneas de Investigación:
 Derecho Comparado
 Derecho Comparado del Trabajo
 Derecho de la Seguridad Social
 Derecho del Trabajo
 Derecho Internacional del Trabajo



Lic. Palemón Jorge Cruz Martínez 125

Actualmente Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca Estado de México.
 Subsecretario de Educación Media Superior y Superior del Gobierno del Estado de México.
 Magistrado de la Sala Superior del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México.
 Coordinador de Estudios y Proyectos Especiales de la Secretaría de Desarrollo Agropecuario.
 Director General de la Previsión Social y Titular de la Oficina Nacional de Empleo en la Secretaría del Trabajo.
 Coordinador de Relaciones Interinstitucionales de la Secretaría de Finanzas del Gobierno Estatal.
 Director general de Gobierno del H. Ayuntamiento de Toluca.
 Secretario del H. Ayuntamiento de Toluca.



Lic. Raúl Falcón Arce 128

Actualmente Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán Texcoco Estado de México.
 Se desempeñó como Secretario Auxiliar de Huelgas en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.



Lic. Daniela Acosta Gutiérrez 130

Secretaria General de la Asociación Civil por un Trabajo Doméstico y de Servicios Dignos AC.



Lic. Jorge Enrique Roel Calvillo 134

Cuenta con 25 años de experiencia como Abogado Postulante en el Despacho Roel Abogados, Despacho que tiene relaciones muy sólidas con las principales centrales obreras, como lo son la CTM., la CROC., CROM, CTC, Coordinador Nacional de Trabajadores de la C.R.T.

Contenido

Miércoles 24 de febrero



Mtro. Adolfo Ortiz Ordoñez 135

Auxiliar de Junta Especial de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.



Dr. Manuel Fuentes Muñiz 136

Abogado Postulante desde 1978 en Derechos Humanos, Constitucional, Laboral en el ámbito nacional e internacional. Consejero Ciudadano de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

Miembro de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos.

Director General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal 199-1999



Lic. Joaquín Ortega Esquivel..... 138

Asesor y Consultor de Organizaciones Sindicales Independientes y Asociaciones Sociales.



Lic. Héctor González Graf..... 140

Socio de la Firma Legal Marván, González Graf y González Larrazolo, S.C.

Catedrático de la asignatura “Derecho del Trabajo” y Derecho Colectivo del Trabajo en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey; Profesor Invitado de la División de Educación Continua de la Facultad de Derecho de la UNAM; Profesor visitante de Derecho del Trabajo en Chicago Kent College of Law. Expositor en cursos de capacitación al personal de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Conferencista en Derecho Laboral Internacional y Derecho Laboral Comparado en México y el extranjero.



Lic. Aída de los Ángeles Cerda Cristerna 152

Directora del Modelo de Equidad de Género del Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES)

Contenido

Jueves 25 de febrero



Mtro. Rafael Adrián Avante Juárez 155

Actualmente Subsecretario del Trabajo.

En la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), se desempeñó como Director General de Inspección Federal del Trabajo.

Trabajó como Secretario Técnico en la Cámara de Diputados durante la LV Legislatura, como Director General Jurídico Consultivo y Subprocurador de Servicios al Consumidor en la Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO). Asimismo, se desempeñó como Secretario Particular Adjunto del C. Secretario de Comunicaciones y Transportes (SCT), como Director General de Servicios Legales en la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF) y como Abogado General y Comisionado para la Transparencia en la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL).



Lic. Ana María Güemes Perera 156

Oficial de la Organización de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)



Jorge Carbajal Smith 159

Actualmente se desempeña como Abogado del Sindicato Mexicano de Electricistas.



Lic. Taidé González Baca 159

Secretaria del Exterior de la Federación de Sindicatos Unidos CROM de la R.M.

Suplente del Sector Obrero ante Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social.



Lic. Manuel Calderón Niño 164

Manuel Antonio Calderón es socio de la práctica Laboral de Baker & McKenzie. Se ha especializado en atención a conflictos laborales individuales y colectivos en sus diversas etapas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto locales como federales.

Contenido

Viernes 26 de febrero



Lic. José Manuel Arroyo Castelazo 165

Catedrático en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.
Miembro de Número de la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social desde 1970.

Socio y Director del Despacho Arroyo Castelazo Asociados S.C.



Lic. Enrique López Santoyo 170

Abogado postulante en diversos Centros Empresariales Nacionales e Internacionales.

Especialista en Derecho Laboral.

Socio Fundador del Despacho Melendez- López Santoyo S.C.



Mtro. Ángel E. Celorio Guevara 171

Secretario General del Sindicato de Trabajadores Nacional de Trabajadores y Empleados del Transporte Aéreo de la República Mexicana.

Miembro Activo de la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo.



Héctor Barba García. 172

Licenciado en Derecho por la Universidad de Guadalajara.

En 1870 participó por el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana en la comisión Revisora del Congreso del Trabajo del anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo. Participó por la UNT y la FESEBS en parte de los trabajos para la modernización y Actualización de la Legislación Laboral en la STPS en la reforma del 31 de octubre de 2002.



Lic. Crescencio Morales Ávila 173

Líder Nacional del movimiento social Barzón Popular.



Lic. Fernando Martínez Gutiérrez..... 176

Secretario del Trabajo y Asuntos Jurídicos del Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana.

Otras Participaciones	180
Conclusiones del Foro	198
Desplegados Notimex	209

Presentación

El Lic. Enrique Peña Nieto, Presidente de la República, en el marco de la Décima Novena Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, llamó a una revisión y análisis del sistema de justicia laboral y analizar los aspectos que inciden en ella. Es así como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, crearon el Foro de Consulta para la Justicia Laboral Cotidiana, cuya finalidad fue escuchar los planteamientos y puntos de vista de académicos, especialistas, representantes de organizaciones sindicales y cámaras empresariales, Colegios de Abogados, Autoridades Federales y Locales, así como del público interesado.

El objetivo del foro fue reflexionar acerca de los diferentes aspectos y factores que inciden en la calidad de los servicios de impartición de justicia laboral a través de la realización de participaciones públicas a fin de escuchar los planteamientos y puntos de vista de los ponentes.

Las participantes del foro coincidieron en que la Justicia Cotidiana Laboral, no solo dependerá de las reformas a la ley, sino de realidades y de los hechos, por lo que se deberá modernizar el actuar en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para así garantizar que su labor esté en concordancia con los principios de legalidad, transparencia, rendición de cuentas, imparcialidad, equidad y eficiencia, marchando en paralelo a la conciliación.

El presente trabajo reproduce y comparte las opiniones, visiones y propuestas de los convocados al foro, las cuales se estiman fundamentales con el propósito de reflexionar acerca de los distintos aspectos y componentes que incurren de forma directa en la calidad de los servicios de impartición de justicia laboral.

Las opiniones y propuestas coadyuvaran a la formulación de un diagnóstico para la evolución de una justicia laboral de calidad, pronta y expedita, para trabajadores, empleadores y organizaciones sindicales, acorde a las necesidades actuales que vive nuestra realidad jurídica.

Federico Anaya Ojeda

“Diversos problemas que enfrenta la justicia cotidiana”

Propuestas:

- a) •Evitar las reformas a la Ley Federal del Trabajo ya que la Ley no requiere cambios, si no su efectivo cumplimiento en tiempo real.
- b) •Evitar la dilación al momento de dictar el laudo, todas las resoluciones deberán dictarse estrictamente en los plazos legales.
- c) •Evitar la *cronofagia* en el procedimiento laboral, (prolongar los juicios indefinidamente).
- d) •Capacitar al personal constantemente.

Gabriel Pizá Avilés

Justicia cotidiana es aquello con lo que vivimos litigantes y autoridades, y que estamos acostumbrados día a día. Esa justicia cotidiana en la justicia laboral comienza con el derecho oral que disfrutamos porque es un derecho que permite el análisis debido a la sencillez, inmediatez y oralidad del procedimiento.

Propuesta:

Aprovechar de forma integral la oralidad, ya existente en el proceso laboral, así como darle efectivo uso salas orales, procurando siempre se cuente con la presencia del mediador, (autoridad), quién deberá estar presente atento, propositivo, y que sus consideraciones sean funcionales y aplicables al caso en concreto y valorar las declaraciones emitiendo un juicio en primera instancia del hecho que motivo que motivo el despido.

Lo anterior es factible toda vez que ya existe en la ley laboral la prueba presuncional, esto es, que presume el juzgador de lo alegado por las partes, de lo que existe en el expediente.

Es así que las salas orales en los juicios laborales funcionan siempre y cuando el juzgador esté presente en las audiencias, lo que permitirá que observe la actitud procesal de las partes y determine quién de las dos tiene la razón.

Gilberto Chávez Orozco

“Propuestas en la mejora de funcionamiento e impartición de la justicia laboral”

1. DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA Y OBJETIVO

- e) El procedimiento laboral es dilatado en su trámite y ejecución.
- f) Es necesario optimizar el trámite de los juicios laborales en fases de instrucción, resolución y ejecución.
- g) El tripartismo jurisdiccional en materia individual es prácticamente inoperante.
- h) El desahogo de ciertas fases del proceso laboral obstaculiza el trámite fluido de juicios, y en ello, la conducta de las partes es protagónica importante.

2. ORIGEN DEL PROBLEMA:

- a) Existe insuficiencia de recursos financieros que permitan implementar infraestructura y recursos humanos para dar solución a la creciente demanda de justicia laboral.
- b) No se vislumbra una satisfacción de recursos financieros que alcance para satisfacer la demanda de justicia laboral.
- c) Es poco factible que un incremento en el presupuesto de la Junta
- d) El número de juicios y acciones laborales se incrementa permanentemente.
- e) El 92% del presupuesto se destina a nómina. Hay poco margen de maniobra para que el 8% restante sirva para satisfacer la exigencia de justicia laboral pronta.
- f) La dependencia administrativa y jerárquica de la Junta hacia el poder ejecutivo impide una auténtica e imparcial impartición de justicia laboral.

3. PROPUESTAS DE SOLUCIÓN:

- a) Continuar trabajando para obtener recursos financieros para incrementar Juntas Especiales y personal jurídico y administrativo para atender la demanda de justicia laboral.
- b) En el trámite de los juicios, implementar las medidas adelante detalladas, de las cuales la mayoría no implican un incremento en los recursos financieros.
- c) Debe considerarse que la abogacía postulante, es un factor social inexcusable. Que los postulantes debemos comprender que el Estado no puede por sí sólo, sin la colaboración de los postulantes, enfrentar la problemática para flexibilizar la atención de los juicios. Los abogados somos parte del problema y debemos ser parte de la solución. Debemos solidarizarnos con la justicia laboral, con los Tribunales laborales, para optimizar la impartición de los juicios laborales.
- d) Naturaleza de las juntas:
 - i. Promover que las Juntas se constituyan como Tribunales constitucionalmente autónomos, para reducir la influencia gubernamental, y que sea Juez y parte en los juicios.
- e) Tripartismo Jurisdiccional Individual:
 - i. El tripartismo jurisdiccional en materia individual es totalmente inoperante. Los representantes sociales no votan, no participan.
 - ii. Por tanto, propongo se suprima el tripartismo de las Juntas en materia individual.
- f) Admisión de la demanda, emplazamiento y audiencia inicial:

- i. Que se establezca y refuerce cuando ya esté implementada, que al presentar la demanda:
 - ii. En ese acto se emita auto de radicación, con las prevenciones en su caso y término para desahogarla, y se notifique al actor, evitando así que se destine a Actuarios para notificarlos.
 - iii. Que se le comprometa a acompañar al Actuario para emplazar a los demandados.
 - iv. Que se le aperciba que en caso de no ser correcto el domicilio, se dejarán a salvo sus derechos respecto de los no emplazados y se continuará el juicio con las que estén emplazadas.
 - v. Dado que el procedimiento laboral no es totalmente oral, sino “predominantemente oral” (art. 685 LFT), y como la audiencia inicial es dilatada por ratificaciones, contestaciones orales extensas e injustificadas, promover que se fije término para que la demandada conteste la demanda por escrito antes de la audiencia (5 a 9 días para contestar) y la audiencia sólo sea para réplica (el actor que ya conoce la contestación deberá llevarla por escrito) y la demandada la formule oralmente.
- g) Recursos:
- i. La nueva Ley de amparo limita la procedencia del amparo indirecto a los casos en que se afecten materialmente derechos sustantivos (107 fr. V), lo que funciona en sistemas procesales que tienen implementados recursos ordinarios. En el procedimiento laboral normalmente no existen recursos contra violaciones procesales, lo que genera que éstas sean combatidas hasta impugnarse el laudo, derivando en concesiones de protección federal para reposición procesal, alargando la duración del procedimiento. La existencia de recursos ordinarios en materia laboral obedeció a una situación nacional diferente a la actual, con menos juicios, para darle fluidez a los mismos. Hoy es contraproducente. Por tanto, proponemos:
 - ii. Que se establezca un sistema de recursos ordinarios en las Juntas, sin suspensión del procedimiento, con un plazo de interposición de 48 horas, y 5 días para su resolución.
 - h) Aspectos procesales que demoran el juicio:
 - i. La preparación y desahogo de las testimoniales y periciales, son factor fundamental de dilación en los juicios laborales, pues las notificaciones a los primeros suele demorar seis meses cuando deben ser notificados por la Junta; en cuanto a las periciales, el que primero se desahoguen los peritajes de las partes, suspendiéndose a petición de cualquiera de los peritos, incluso para estudiar los documentos o que se realicen pruebas caligráficas cuando versan sobre documentos, y posteriormente se desahogue el tercero en discordia, demora en promedio nueve meses el desahogo de esta prueba.
 - ii. La citación de los TESTIGOS debe admitirse sólo cuando verdaderamente se justifique.
 - iii. Cuando deba citarse, deben entregarse a la oferente los citatorios y ésta devolverlos bajo protesta de decir verdad, de haberlos entregado.
 - iv. Si no se devuelven o si el testigo no fue citado, la prueba debe declararse desierta.
 - v. Cuando deba ser por exhorto, sólo admitirla cuando se justifique plenamente y sea indispensable para la solución del asunto.

- vi. En cuanto a la PERICIAL, proponemos que en acatamiento al art. 825 LFT sólo se suspenda por una sola vez, cuando AMBOS peritos lo soliciten, sin que sea válido que sólo uno de ellos lo pida.
 - vii. Que los elementos adicionales que pidan los peritos para rendir su peritaje, no se admitan si el oferente de la prueba no los propuso, pues deben acompañarlos con todos los elementos para su desahogo (780 LFT)
 - viii. En periciales sobre documentos, la casi totalidad de los peritajes resultan contradictorios y obligan a peritajes terceros en discordia, con la demora antes apuntada. Por tanto, proponemos que en un mismo día se desahoguen los peritajes de las partes y el designado por la Junta, que fungirá como tercero en discordia en su caso.
 - ix. Los documentos objetados SIEMPRE deben quedar en autos hasta el desahogo de los medios de perfeccionamiento.
 - x. ABSOLVENTES: Por regla general citarlos por conducto de la demandada (jurisprudencia existente) salvo casos justificados.
 - xi. EXHORTOS: Remitirlos y devolverlos por vía electrónica. Establecimiento de un sistema de comunicación electrónica al efecto por cada Junta. Multas por desatenderlas.
 - xii. NOTIFICACIONES a las partes por correo electrónico y a través de un portal de acceso obligado por las partes. El Poder Judicial de la Federación ha implementado ya el sistema de trámite electrónico del juicio de amparo mediante registro eficaz con la FIEL (firma electrónica avanzada) y una aplicación que donará a los Tribunales del país, mediante el cual se establece la posibilidad de presentar demandas vía electrónica incluso a través de un dispositivo móvil (teléfono celular, iPad, etc.) y notificaciones vía correo electrónico con una aplicación que avise a las partes de la llegada de una notificación, la cual puede ser visualizada mediante un portal electrónico de consulta obligada para las partes. Deben implementarse avances para lograrlo.
- i) Ejecuciones:
 - i. Los laudos deben procurar realmente cuantificar condenas, para evitar incidentes de liquidación.
 - ii. El secuestro de bienes en el embargo, debe ser real y eficaz. Actualmente existe resistencia del ejecutor (Presiente y Actuario) a practicarla. Esto no es un juego de los “encantados”.
 - j) Preparación procesal de las medidas:
 - i. Si desde el auto de ejecución o primera audiencia se establecen estas medidas, y se otorga plazo para su rechazo justificado, su impugnabilidad es cuestionable o reducida

Luis Monzalvo Valderrama

“La correcta idea de los sujetos procesales”

El Derecho Procesal en general y el Derecho Procesal del Trabajo en particular han venido arrastrando una incorrecta idea de lo que constituyen los sujetos procesales.

Desde la idea primaria de concebir a los sujetos procesales con “las partes en el proceso”, ya se restringe con mucho el concepto amplio que debemos tener de este tema.

La vieja idea de la trilogía procesal compuesta por autoridad, parte actora y parte demandada, ha sido superada no solo por la realidad misma, sino por la técnica procesal con la que se deben manejar en la justicia cotidiana estos asuntos, para lograr una más pulcra impartición de la justicia y un litigio del nivel que corresponda a la materia que nos ocupa.

El desconocimiento de lo que apuntamos trae no solo aberraciones prácticas sino legislativas. Para muestra un botón.

Leemos en la fracción II del artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo que se refiere a las reglas conforme a las cuales se debe practicar la primera notificación personal lo siguiente.

“II.- Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante o apoderado legal de aquella”:

El contenido de esta fracción que fue modificada en las reformas del 2012 lo único que demuestra es que no se tiene una

idea precisa de lo que es la parte en sentido material y la parte en sentido formal.

En efecto dentro del tema “Los sujetos procesales”, encontramos a las partes en sentido material que son aquellas personas que van a ver afectada su espera jurídica patrimonial o su relación con el laudo que se dicte; en cambio las partes en sentido formal son aquellas que acuden a juicio con el carácter de apoderados de las personas que se consideran como partes en sentido material y por tanto que no van a ver afectada su espera jurídica patrimonial o su relación con la sentencia que se emita.

Analicemos la fracción II del artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo a la luz de estas consideraciones.

Entendemos que cuando la fracción II se refiere al interesado o su representante alude a los 2 tipos de personas (físicas o morales) que pueden ser susceptibles de ser notificadas personalmente, es decir cuando el legislador de 1980 pensó en el “interesado”, sin duda pensó en la persona física que como actor o demandado tendría que ser buscado para ser notificado.

En cambio, cuando se refiere al “Representante”, está pensando en la persona moral que como actor o demandado será susceptible de ser notificado personalmente.

Lo anterior es así porque es de sobra sabido, que las personas morales para comparecer personalmente, la única forma de hacerlo es a través de su órgano de representación o representante.

Por lo que, al haberle agregado a la fracción en comento, que el actuario debe entender en primera instancia la notificación con el apoderado tratándose de persona moral, entonces la notificación pierde precisamente la naturaleza de ser personal.

Pues la Ley Federal del Trabajo distingue claramente en el artículo 692 que una cosa es comparecer a juicio de manera directa, es

decir de manera personal y otra muy distinta por conducto de apoderado, que constituye una forma indirecta o impersonal de comparecer.

Con estas ideas en mente conviene precisar quiénes son los sujetos procesales que se deben tener en cuenta en los juicios; a saber:

1.- La Autoridad; sin duda, las Juntas de Conciliación y Arbitraje que es el sujeto que como órgano de gobierno conoce y resuelve las controversias que se plantean.

2.- En segundo plano, el actor y demandado para lo cual debemos echar un vistazo a lo previsto por el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 689. Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Este precepto merece un análisis cuidadoso, pues es evidente que parte actora no es la persona física o moral que acredite su interés jurídico y ejerza acciones.

Pues sin duda que parte actora será la persona física que ejerce acciones, pero de ninguna manera la que acredita su interés, pues es incuestionable que toda persona que mediante una demanda ejerce acciones, es porque ha querido traducir su interés subjetivo en un derecho de acción; esto es, en la demanda se encuentra implícito ese interés.

Por lo que hace a la demandada, no es aquella persona física o moral que acredita su interés jurídico y opone excepciones.

Pues no se puede hacer depender ni del interés, ni de que oponga excepciones tal carácter, pues se trata de un sujeto que es llamado a juicio, en la mayoría de las veces contra su voluntad. Por lo que no se le puede exigir que acredite interés alguno, como no sea el derecho que tiene de defenderse.

Pero aún si no opusiera excepciones o defensas tal circunstancia no le quitaría el

carácter de demandado, pues lo que le da tal carácter es que contra esa persona se han ejercido acciones.

3.- En un tercer plano encontramos a los terceros, que pueden ser clasificados, como concurrentes y no concurrentes, los primeros pueden ser de 2 categorías, los que acuden libremente y los que son llamados a juicio, los primeros habrán de acreditar su interés y los segundos no, pues son llamados a un juicio del que formaban parte.

Estos terceros deben ser llamados concurrentes debido a que su interés se va a identificar con el interés de la parte actora o demandada según el caso.

Por su parte los terceros no concurrentes, son aquellos que como medio de convicción acuden a juicio con el carácter de testigos, peritos, ratificantes etc., y cuya característica primordial es que no deben tener interés en el juicio, pues de no ser así, se desnaturaliza su carácter de terceros no concurrentes, con las consecuencias que ello implica.

4.- En un cuarto plano tenemos el Representante Común, que es aquel sujeto procesal que interviene en los casos de litisconsorcio pasivo o activo y que de ser utilizado convenientemente puede evitar la duplicidad de actos procesales o de pruebas que sin duda retrasarían de manera injustificada el procedimiento (artículo 697 de la Ley Federal del Trabajo)

Estos sujetos intervienen cuando dos o más personas ejercen la misma acción o en su contra se ejerce la misma acción.

5.- También debemos considerar a las partes en sentido formal que son los apoderados a que se refiere el Artículo 692 de la Ley y que tendrán que ajustarse a las reglas que en dicho precepto se señalan.

6.- Por último, los terceristas son otros sujetos procesales que participan bien sea derivado de una preferencia de derechos o de una exclusión de derechos.

Estos temas que parecieran muy técnicos, manejados apropiadamente pueden reflejar una provechosa práctica que redunde en una más ágil justicia cotidiana.

Alejandro Díaz Fernández

Propuesta:

Independiente del presupuesto asignado a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, hacer un proceso efectivo, de la manera más profesional y ética, ya que el presupuesto, además, depende de la situación económica del país.

No hay leyes perfectas. La reforma a la ley laboral no soluciona todos los “avatares” que enfrenta la justicia laboral. Hay cosas en la actual ley que funcionan, el problema es de aplicación.

Fernando Yllanez Martínez

“Hacia una protección eficaz de las relaciones colectivas de trabajo”

Antecedentes.

El artículo 123 constitucional reconoce y protege las relaciones colectivas del reconocimiento al derecho para coaligarse (fracción XVI) las huelgas y los paros (XVII, XVIII y XIX).

La exposición de motivos de la Ley entró en vigor el 01 de mayo de 1970 y que sustituyó a la de 1931 señala:

“Las relaciones colectivas de trabajo son las que se establecen entre empresa y la comunidad de trabajadores, como una simple unidad de hecho o reunida en un sindicato”.

“En la vida real de México el artículo 123 de la Constitución, produjo, entre otros resultados, las relaciones colectivas de trabajo, lo cual, a su vez, facilitó a los trabajadores la búsqueda de un equilibrio entre el trabajo y el capital”

El convenio 87 de la OIT ratificado por México en el año de 1950 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, establece entre otras cosas:

El reconocimiento como un derecho de los trabajadores, la posibilidad de constituir organizaciones, así como afiliarse a ellas, con la sola condición de observar los estatutos de la misma.

El artículo 8 obliga a los trabajadores empleadores y sus organizaciones a respetar la legalidad.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoce como un derecho de los trabajadores ante el ejercicio de la libertad sindical: pertenecer a un sindicato; no pertenecer o dejar de pertenecer.

Conclusión de los antecedentes:

El derecho de libertad sindical y de sindicación es natural de los trabajadores y no se sustituye por la acción de la organización que hubiesen constituido, o bien por aquella a la que decidieron pertenecer.

Consecuentemente el sindicato que ejerce el derecho de huelga y muy particularmente cuando tenga por objeto la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, debe estar legitimado por la voluntad de la mayoría de los trabajadores al servicio del patrón de acuerdo con lo establecido por los estatutos que los rige.

Situación actual.

Los emplazamientos a huelga que tiene por objeto la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, se llevan a cabo por los sindicatos, sin que estos acrediten, que actúan en representación de los trabajadores al servicio de un patrón.

El hecho de que los sindicatos actúen al margen de la Ley (que afirmen actuar por trabajadores que no representan) no produce consecuencia alguna.

Muchas organizaciones sindicales han abusado de la protección que otorga la Ley a los trabajadores que quieran ejercitar el derecho de libertad sindical y

solicitar la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, lo que se refleja en lo siguiente:

- i. Emplazamientos a huelga a espaldas de los trabajadores.
- ii. Estallamientos de huelga sin contar con la voluntad de los trabajadores, mediante el bloqueo a los accesos del centro de trabajo.

Consecuencias.

Se desvirtúa el ejercicio de libertad sindical.

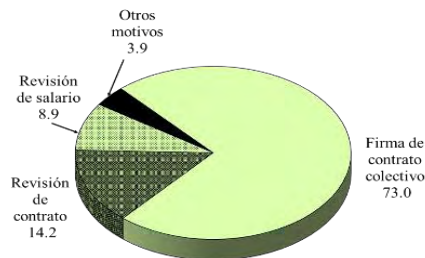
De prosperar los actos simulados por los sindicatos los trabajadores quedan “atrapados” ante una organización sindical a la cual no pertenecen y en un Contrato Colectivo de Trabajo pactado sin su voluntad.

Se generan extorciones a los patrones.

Para evitar estas extorciones los patrones se ven obligado a registrar Contratos Colectivos de Trabajo no activos con los consecuentes costos económicos y administrativos que esto implica.

EMPLAZAMIENTOS A HUELGA POR MOTIVO

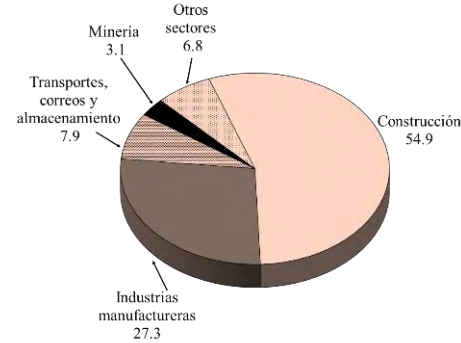
Julio de 2015 p/
Total= 381 emplazamientos
-Por ciento¹



Julio de 2015 p/

¹ Cifras preliminares. Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

Total= 381 emplazamientos
-Por ciento²



Propuesta.

Es necesario se modifique la Ley para los siguientes fines.

1. Se establezca que los recuentos deberán llevarse a cabo mediante el voto libre, directo y secreto, acorde a los criterios del Poder Judicial.
2. Se fortalezca el sistema sancionador respecto de las personas morales que funden el ejercicio de un derecho en hechos falsos, como, por ejemplo: la representación inexistente de los trabajadores al servicio de un patrón.
3. Antes de iniciar el procedimiento de huelga que tenga por objeto la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, se lleve a cabo el recuento de los trabajadores, mediante voto libre, directo y secreto.
4. Una vez que el sindicato haya cumplido con el requisito de procedibilidad, acreditando que representa a la mayoría de los trabajadores al servicio de un

² Cifras preliminares Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

- patrón, se inicie el procedimiento de huelga con una conciliación efectiva.
5. Si la Conciliación fracasa y el patrón manifiesta falta de capacidad económica para hacer frente a las obligaciones que se establezcan en el contrato propuesto por el sindicato, a solicitud de cualquiera de las partes en vía incidental se abra un procedimiento para acreditar tal situación, con el objeto de alcanzar el equilibrio, entre capital y trabajo, que es la base y fundamento de la contratación colectiva.
 6. Establecer como causal de inexistencia de la huelga, la falta de capacidad económica del patrón para acceder a las peticiones del sindicato emplazante.
 7. Es caso de que una huelga se declare existente, deberá llevarse a cabo un arbitraje obligatorio y de oficio, si transcurridos 10 días ninguna de las partes lo solicita.
 8. Vincular las sanciones establecidas por la Ley a las personas que actúen con falsedad en el procedimiento de huelga y se abra la instancia de daños y perjuicios a favor de la parte afectada.

Para tal fin deberán modificarse diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, entre otros los siguientes:

Se reforma el párrafo segundo del artículo 387, el párrafo primero del artículo 448, la fracción IV del artículo 469, el primer párrafo del artículo 902, se adiciona un segundo párrafo a la fracción III del artículo 920, se adiciona un segundo párrafo a la fracción IV del artículo 927, 931 y se reforma el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

“Artículo 387.- ...

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Previo a la suspensión de las labores el sindicato deberá acreditar que representa a la mayoría de tales trabajadores a través de la prueba de recuento a que se refiere el artículo 931, mediante voto libre, secreto y directo.”

“Artículo 902. La suspensión de las labores llevada a cabo por la mayoría de los trabajadores en el ejercicio del derecho de huelga en el procedimiento respectivo suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, tramitados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que cualquiera de las partes someta el conflicto de huelga a la decisión de la Junta o bien se haya iniciado el arbitraje, en los términos del artículo 937 de esta Ley.

[...]”

Artículo 920.- El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I...

2do párrafo nuevo: cuando el objeto de la huelga sea el establecido en el artículo 450 fracción II, el sindicato deberá acreditar que tiene afiliados a los trabajadores del patrón.

III El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Cuando la huelga tenga por objeto obtener la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, el término a que se refiere el párrafo anterior correrá a partir de la notificación que se haga al patrón de la resolución dictada por la Junta, en la que se tenga por acreditado el requisito de mayoría a que se refiere el segundo párrafo del artículo 387 y se cite para la continuación de la audiencia de conciliación.

IV...”

“Artículo 927.- La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I ...

II ...

III ...

IV Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920, fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Si el objeto de la huelga es el obtener la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, se suspenderá la audiencia de conciliación para el efecto de desahogar la prueba de recuento en términos de los artículos 387 y 931. Una vez acreditado el requisito de mayoría, y en su caso sustanciado y resuelto el incidente de falta

de capacidad económica, que tendrá derecho a promover el patrón cuando haya circunstancias que lo justifiquen, se continuará con el procedimiento correspondiente.”

“Artículo 937. Si el conflicto motivo de la huelga se somete por cualquiera de las partes a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso. Transcurridos 10 días a partir del estallamiento sin que ninguna de las partes solicite el arbitraje, la Junta lo iniciará de oficio.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta Ley.”

Arturo Alcalde Justiniani

El sistema de justicia laboral en México situación actual y perspectivas

Esta consulta es un tanto atípica, normalmente una iniciativa de ley proviene de un encuentro de los factores de la producción, como fue la iniciativa de 2002 que se presentó en la Cámara. En otras ocasiones deviene de una iniciativa directa del Ejecutivo, como el caso de 2012. Otras veces, como en la época de Mario de la Cueva, que fue un planteamiento académico; otras ocasiones por virtud de comisiones especiales como lo fue la Ley de 1931 y, en este caso, se da una ocasión especial porque, por un lado, tenemos la situación de la consulta, y, por otro lado, en Palacio Nacional se está haciendo la iniciativa.

Entonces es un caso particular y todo esto tiene que ver con el origen de una reforma extraña, porque apenas se está consolidando el cumplimiento de la reforma de 2012, ya que apenas se acaba de resolver por parte de la Suprema Corte, la definición constitucional de los “salarios caídos”, el “outsourcing” aún brilla poco por su ausencia los principios del artículo 15 no rigen, hubo un Criterio del Pleno de la Corte un tanto discutible con relación a la aplicación de lo que deberían ser esos principios y también temas tan relevantes como lo es el Servicio Profesional de Carrera que quedó en “veremos”, esto es una situación atípica en que la mayoría de los puestos de las Juntas se dan como asignación discrecional de los Presidentes y no se dieron los recursos para poder potenciar debidamente un Servicio Profesional de Carrera, tenemos una congelación salarial desde hace 16 años algo inaudito y en ese contexto, es donde se

presenta una iniciativa que tiene algo internacional porque hay una presión por parte de muchas organizaciones (OIT), los propios Estados Unidos, la propia Comunidad Europea, diciéndole a México como es posible que sea un mal ejemplo en la comunidad internacional

Hay una crítica, como lo es la queja 2694 en la última reunión de OIT, en la que se dijo y esto lo planteo como un primer tema a discusión: “La necesidad de existencia de jueces imparciales que impartan la justicia”. La justicia laboral no debe depender del Poder Ejecutivo, no es posible que un juez dependa de la opinión de un superior jerárquico dígase Poder Ejecutivo Federal, Secretario del Trabajo o Gobernador del Estado, la justicia necesita ser absolutamente imparcial. El juez por definición debe ser imparcial, ese es el reclamo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, constituyen una institución de enorme importancia en el ámbito laboral y tienen una mayor visibilidad que la inspección del trabajo, pues ejercen funciones jurisdiccionales idénticas a las del poder judicial, sin pertenecer a éste, gozando, teóricamente de autonomía en su función, pero no así en la administración, control y ejercicio de su presupuesto, al depender del Poder Ejecutivo. Esta situación es hoy una característica que distingue al sistema de justicia laboral mexicano respecto del que predomina en la región latinoamericana. Lo anterior ha dado lugar no sólo a una confusión jurídica sobre la naturaleza de estos órganos, sino a una inercia histórica adversa que las ha colocado en una abierta desventaja, por los escasos recursos humanos y materiales de los que disponen para desarrollar sus funciones. Sus problemas se agravaron a partir del viraje pro-empresarial de la política laboral de las últimas cuatro administraciones, por la evidente ausencia de imparcialidad en la aplicación de la justicia, lo que se refleja en la apreciación negativa que los actores del

mundo del trabajo tienen de las Juntas, como refleja la investigación relativa al desempeño de estos órganos en diversas entidades del país.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tripartitas, están integradas por un presidente, que es el representante del gobierno, y por representantes de los trabajadores y de las empresas. La integración tripartita de las Juntas (estructura formal) ha dado lugar a una verdadera simulación; en el caso de los representantes de los trabajadores, en los hechos no los representan a ellos, sino a las centrales sindicales, mismas que defienden intereses corporativos.

Tripartismo

Se trata de un diseño fallido porque promueve la simulación. La participación de los representantes es marginal y no se concreta en una discusión y deliberación de las resoluciones que se adoptan, lo que no implica que descuiden aquellos casos en donde están en juego los intereses de sus organizaciones, como en los casos de conflictos por la titularidad de los contratos colectivos o, en las Juntas Locales, el registro de nuevos sindicatos. Entre los factores que podrían explicar la marginal participación de los representantes estarían la falta de interés en su selección y su carencia de profesionalismo, los bajos salarios y el escaso entrenamiento que reciben, pero sobre todo la clara convicción de que el tercero en discordia, representante del Gobierno, es el que toma la decisión final. Es común observar cómo los representantes desatienden sus responsabilidades y cuando asisten firman, prácticamente sin leer, los laudos en los que hacen constar su voto contrario, cuando no se favorece al sector al que pertenece. El tripartismo es algo anacrónico, es motivo de lentitud, de costo además de un modelo corporativo que en estos tiempos carecen de sentidos.

Entonces, nuestro planteamiento es que las Juntas se transformen en jueces autónomos no tripartitos, sustentados en un auténtico Servicio Profesional de Carrera.

Una segunda propuesta lo constituyen los contratos de protección. Los contratos colectivos de protección patronal son “los instrumentos acordados entre el secretario general de un sindicato –sin vida real, pero con registro ante la autoridad laboral competente– y el empleador con el propósito de permitirle eludir a este último la bilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo”.

Los contratos colectivos de protección patronal

La expansión de los contratos colectivos de protección patronal ocurre con la complicidad de las mismas Juntas de Conciliación Y Arbitraje, quienes están encargadas del depósito de los contratos colectivos, sin verificar si el contenido de los mismos cumple con los requisitos legales. Esto es motivo de una intensa campaña de denuncia internacional. Destaca de manera particular la queja 2694 presentada en 2008 por la Federación Internacional de los Trabajadores de la Industria del Metal (hoy IndustriALL) y avalada por la Central Sindical Internacional (csi) y por organizaciones sindicales mexicanas. Esta queja cuestiona de manera integral el modelo laboral, sustentado en buena parte en un sistema de justicia laboral carente de imparcialidad y en la proliferación de los contratos colectivos de protección patronal, que abarcan ya la inmensa mayoría de los centros de trabajo en nuestro país, y se sostienen a través de la corrupción y simulación crecientes.

Hay una propuesta en cuanto a los contratos de protección que es francamente nociva, de poner a los sindicatos que emplacen a huelga requisitos de procedibilidad y cuando demanden la titularidad también poner requisitos, eso es

una falsead porque con ello se obstaculiza el ejercicio de la libertad de asociación.

Conclusiones

Se han presentado las principales transformaciones experimentadas por los sistemas de justicia laboral en algunos países de la región, así como los retos que se enfrentan para lograr una mayor eficiencia en su desempeño. México se presenta, en este contexto, como un caso excepcional, porque mantiene su estructura tripartita y su dependencia del Poder Ejecutivo, resabio de un régimen político autoritario y corporativo que se ha preservado sin cambios, a pesar de las transformaciones económicas y políticas experimentadas por el país en los últimos treinta años. Si bien las reformas de 2012 han introducido cambios en la organización y funcionamiento de las Juntas, así como en los procedimientos para facilitar su desempeño, lo cierto es que cualquier intento de modernizar el mundo del trabajo, sin tocar las estructuras tripartitas en el ámbito de la justicia laboral es poco creíble y hasta cierto punto inútil, en tanto deja intacto uno de los espacios de mayor ineficiencia y corrupción, con graves consecuencias, no solo para los trabajadores sino también para los empleadores.

A pesar de la opacidad con que se manejan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los diagnósticos disponibles han logrado poner de manifiesto sus principales limitaciones. Sin embargo, las resistencias a trasladar su función al ámbito del Poder Judicial, consolidando el Estado de derecho en el mundo del trabajo, se mantienen sin cambios, sostenidas por los gobiernos del PRI y el PAN y sus legisladores, las cúpulas patronales y los sindicatos aliados a éstas. También vimos que el gobierno del Partido de la Revolución Democrática (PRD) en el Distrito Federal, no solamente no mejoró sustancialmente el desempeño de estas

instancias, sino que intentó aprovecharlas para poner aún más frenos al proceso organizativo y reivindicativo de los trabajadores. Cualquiera que sea la causa de este intento, lo que revela es el peligro que para los trabajadores representa el dejar en manos de este tipo de instancias el destino de sus derechos fundamentales, como el de la estabilidad en el trabajo, la formación de un sindicato, la titularidad de la contratación colectiva y la huelga.

Lo anterior nos lleva a concluir que, a pesar de que se trata de un sistema ineficiente, opaco y dotado de escasa legitimidad, los beneficios que de ello se derivan para sus defensores siguen siendo mayores que sus costos. El temor a una justicia laboral independiente une a los defensores de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aun cuando podría pensarse que tienen intereses encontrados. En síntesis, no es un secreto para nadie que las Juntas constituyen un espacio de corrupción y simulación. Tampoco lo es que haría falta otra correlación de fuerzas políticas y sociales, distinta a la que actualmente existe, para ponerles fin.

Rafael Sánchez Navarro Caraza

“Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo para la implementación del principio de inmediatez en los conflictos de trabajo (juicios orales)”

Artículo Único. – Se reforma la fracción IV del artículo 645, último párrafo del artículo 875, último párrafo del artículo 880; se derogan y modifican los artículos 884 y 885; se derogan los artículos 886 y 887; y se modifica el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

El 30 de noviembre del 2012, se publicó en el Diario Oficial de la Federación un Decreto mediante el cual se reformaron y adicionaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

La materialización de una muy anhelada “Reforma Laboral” se realizó después de más de treinta años en los que dicho cuerpo normativo no sufriera mayor modificación, tanto en su parte sustantiva como adjetiva.

A pesar de las altas expectativas que se tenía de dicha reforma, en la práctica y en la academia, después de más de dos años de haber sido promulgada y de haber entrado en vigor, el sector productivo del país (empresarios de todos los tamaños y trabajadores) no han percibido un resultado tangible que se traduzca en una mejora en la economía de las personas y las familias del país. Los millones de personas que viven en pobreza siguen siendo un evidente indicador de que México no ha sufrido una transformación de fondo que permita un verdadero cambio del mapa cultural, económico y social.

A efecto de lograr juicios orales eficaces en materia del trabajo, se debe destinar un presupuesto etiquetado con la finalidad de que todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje puedan invertir en recursos humanos, materiales y tecnológicos para dar viabilidad al objetivo de la reforma; de lo contrario, sucederá lo que se observó con la reforma a la Ley Federal del Trabajo de noviembre del 2012: uno de sus objetivos fue reducir sustancialmente los tiempos entre la presentación de la demanda y la emisión del laudo; sin embargo, los recursos humanos asignados a las Juntas siguen siendo los mismos. Inclusive, año con año se ve registrado un aumento en el número de demandas ingresadas, así como un incremento en los asuntos en trámite. Lo anterior no permite que se cumpla con lo establecido en nuestra Constitución, específicamente en lo relativo a una Justicia pronta y expedita.

Al ver las necesidades de quienes deciden abrir un negocio propio, ocurre que se tiene una clara desconfianza al momento de contratar personal, debido a tres factores principales:

1. Resulta muy riesgoso contratar empleados, pues el costo por despido en ocasiones rebasa la capacidad económica de la unidad productiva.
2. Los riesgos que se afrontan derivados de un juicio laboral por despido son igualmente altos, pues es bien sabido que la tendencia que existe en el país es que el trabajador, por mandato de ley, tiene mayor oportunidad de ganar un juicio, debido a criterios como los que señalamos en las consideraciones anteriores. Por ello, el sector empresarial no encuentra un incentivo para crear empleos ni contratar personal.
3. Las anteriores consideraciones sitúan en una posición de desventaja al sector productivo mexicano, respecto de los demás mercados internacionales.

La actualización del marco jurídico laboral debe visualizar los objetivos del mismo con base en lo que se busca lograr, no basándose en remediar una realidad que resulta no ser la mejor. El estado de bienestar de una nación no se logra corrigiendo y enmendando errores, sino eliminando aquellas prácticas viciosas que corrompen el sistema y dejan a los gobernados a merced de decisiones arbitrarias.

La realidad y las condiciones que actualmente enfrenta México, resultan diametralmente distintas a las que prevalecían en la década de los setenta, del siglo pasado, cuando se expidió la Ley Federal del Trabajo que, aunque ha sido reformada, es la que nos rige. Desde luego, este entorno es distinto al que existía cuando se emitió la primera Ley Federal del Trabajo de 1931.

Uno de los efectos de contar con un marco jurídico rígido se traduce en que el mercado laboral formal no ha tenido la capacidad de incrementar el empleo en el porcentaje que se requiere. Esta sola razón hace indispensable impulsar las modificaciones que favorezcan el acceso al empleo y en caso de controversia, a disputas justas basadas en premisas reales.

Ante este escenario, se necesita construir el andamiaje jurídico para que la modernización de la Ley Federal del Trabajo logre dos objetivos fundamentales: primero, promover la generación de más empleos; y segundo, lograr que aquellas relaciones laborales que se desarrollan en la informalidad, se regularicen y transiten al mercado formal.

Sin embargo, para ello es estrictamente necesario modificar el sistema de impartición de justicia laboral en nuestro país, debiendo considerar como una de las grandes prioridades para mejorar el desempeño de nuestro mercado laboral, el

brindar certeza jurídica a los sectores productivos, mejorando la impartición de justicia, pues ello contribuye a mantener un adecuado equilibrio entre los factores de la producción. No obstante, las cargas de trabajo en el ámbito de la administración e impartición de justicia laboral, representan un importante obstáculo que provoca rezagos en la atención y resolución de los conflictos. A pesar de que se han realizado esfuerzos importantes para reducir el volumen de los expedientes acumulados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el número de juicios individuales en trámite en las diversas Juntas de Conciliación y Arbitraje del país rebasa la capacidad de las mismas, por lo que es necesario modificar las bases que rigen el procedimiento laboral y modernizar y agilizar la impartición de justicia. En específico, el anacronismo de diversas disposiciones e interpretaciones procesales constituyen un factor que propicia rezagos e impide una adecuada impartición de justicia laboral.

A luz de las anteriores consideraciones es indispensable dar un impulso decidido a la modificación de la Ley Federal del Trabajo en su parte procesal, pues el sistema de impartición de justicia laboral en nuestro país está terriblemente corrompido, pues hay poca congruencia y se emiten resoluciones alejadas de la más mínima sensatez de parte de nuestros máximos tribunales, a raíz de prejuicios injustificables en contra del patrón, que terminan afectando una fuente de trabajo; prejuicios que han venido a crear ficciones que alejan de una realidad material a nuestro sistema legal, con la invención de figuras como la reversión de la carga probatoria o la calificación del ofrecimiento de trabajo, incluyendo la existencia de los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, que obligan a los demandados a probar determinados extremos sin tomar en cuenta la naturaleza del asunto y crean presunciones de forma arbitraria y en contra de la lógica jurídica so pretexto de

que la condición de trabajador y patrón son desiguales.

Lo anterior es completamente contrario a lo que recientemente se ha establecido en las reformas al artículo 1 constitucional en materia de igualdad de las personas en el territorio nacional y, en específico, respecto a lo que se ha determinado por parte de la Corte Interamericana de Derechos Humanos mediante jurisprudencia internacional, en relación con que las personas morales, al igual que las físicas, gozan de todos aquellos derechos, prerrogativas y protecciones que brindan los Tratados Internacionales, así como la Constitución Política de cada uno de los Estados, debiendo éstas ser tratadas como iguales ante la Ley.

Derivado de la reforma constitucional en relación con el Nuevo Sistema de Justicia Penal, se realizó una fuerte inversión de recursos para la modernización de la justicia criminal. Éste es un gran ejemplo que justifica que en materia laboral también se realice una inversión con el objeto de poder realmente acercar la justicia a la ciudadanía.

Ahora bien, conforme a nuestra Carta Magna, el Estado tiene la obligación de garantizar el derecho de todas las personas a que se les administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que las leyes fijen, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial.

No obstante, “Persiste la vieja rebelión de los hechos contra el derecho y de la realidad con la teoría”, situación aún más grave en derecho laboral, ya que las causas que se dirimen ante los Tribunales del Trabajo, deben ser resueltas a la brevedad, por la propia naturaleza de las peticiones.

En este sentido, Américo Plá sostiene que la celeridad procesal en materia de trabajo, más que un ideal, se convierte en una necesidad apremiante debido al “...carácter

alimenticio de los beneficios que se pretenden...”

El derecho adjetivo del trabajo se estableció originalmente para remediar las controversias obrero-patronales. Dicho derecho procesal laboral fue creado con características muy particulares tales como: (i) oralidad, (ii) inmediatez, y (iii) simplicidad de los procesos. Esto ha devenido en un cúmulo de buenas intenciones que lejos de acelerar la impartición de justicia, la ha vuelto inaccesible para un sector prioritario de la población que se encuentra en desventajas económicas y sociales; y por ende, en una situación de desprotección por las normas establecidas con la intención primigenia de tutela y compensación.

La paz permanente sólo puede basarse en la justicia social. Por ello, la protección al trabajo no se limita meramente al aspecto sustantivo, sino que incluye los mecanismos de garantía de tal protección. Debe establecer la agilidad en los sistemas de los cuales depende que tal protección exista y sea efectiva. El proceso laboral no debe ser un fin en sí mismo. El fin del proceso laboral, a mayor abundamiento, es garantizar que el derecho sea eficaz, real, accesible.

Sólo así podremos disminuir el cúmulo de asuntos que siguen el lento camino de la congestión que las prácticas cotidianas han alimentado, prácticas que nos corresponde cambiar para hacer efectivo el cumplimiento al debido proceso y el verdadero acceso a la justicia social.

“El principio de la intermediación está estrechamente vinculado con la oralidad, por la ‘asunción inmediata’ de las pruebas por los miembros de las Juntas.” Diversos doctrinarios han insistido en la estrecha relación entre la oralidad y la inmediatez; por lo anterior, al profundizar y desarrollar la oralidad en el procedimiento laboral, obtendremos inmediatez al dictar la resolución.

Asimismo, cabe destacar que, con motivo de las reformas que sufrió nuestra Carta Magna en el mes de junio del 2011, se destacó la protección de derechos humanos adquiriendo suma relevancia el principio PRO PERSONA o PRO HOMINE. Dicho principio está encaminado a dar mayor protección a las personas mediante la aplicación de la norma que más le favorezca. Con lo anterior, la concepción de nuestro sistema jurídico está migrando a una nueva etapa en la cual ya no se habla de garantías individuales, sino de derechos humanos. Dicha transformación, implicará consecuencias de gran impacto; por tanto, la actividad de los juzgadores adquirirá gran relevancia.

En razón de dicha reforma constitucional en materia de derechos humanos, son de gran importancia los artículos 1 y 133 de nuestra Constitución Política, los que disponen:

“Artículo 1. – En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los Tratados Internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos

humanos, en los términos que establezca la ley...

Artículo 133. – Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la Republica, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y Tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los Estados”.

Del contenido del artículo 1 se observa la relevancia del principio PRO PERSONA o PRO HOMINE, el cual está encaminado a dar mayor protección a las personas mediante la aplicación de la norma que más le favorezca; el cual, a su vez, obliga a todas las autoridades a proteger y a garantizar los derechos humanos.

Además, los Tratados Internacionales suscritos por México requieren de hoy en adelante un estudio pormenorizado a efecto de distinguir los derechos humanos que tutelan; lo anterior, toda vez que son considerados Ley Suprema en nuestro país y en ese sentido todas las autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. Asimismo, los poderes de la Unión (Ejecutivo, Legislativo y Judicial) deberán dar cumplimiento con la anterior obligación a efecto de no afectar la Ley Suprema de la Nación; y, en consecuencia, no dañar de forma directa o indirecta los derechos humanos reconocidos por la Constitución y en los Tratados Internacionales en los que México es parte.

Ahora bien y con motivo del principio PRO PERSONA, los Tribunales del Trabajo deben velar porque la sociedad tenga acceso a una justicia pronta y expedita a efecto de no lesionar el derecho que toda persona tiene para que la justicia le sea administrada en los plazos y términos que disponen las leyes.

A pesar de lo anterior, seguimos encontrando resoluciones emitidas por los Tribunales Colegiados, en las que se señala que el patrón ejerce un poder sustancial arbitrario en contra del trabajador, con lo que lejos de crear un ambiente en el que se propicie un cultivo social donde el empresario y el trabajador se consoliden como una mancuerna necesaria para aumentar la riqueza y bienestar del país, la propia Suprema Corte de Justicia se remite a este anquilosado y muy lamentable concepción de supra-subordinación en el cual se considera que el patrón ejerce un papel de sometimiento hacia el trabajador, devaluando la posición patronal de manera injustificada, lo cual redundo en la poca creación de empleos y baja inversión, y con ello el efecto inverso de la economía de producción, en detrimento del sector obrero.

Por ende, y tomando en consideración los puntos que se detallarán a continuación, es necesario que se reformen, deroguen y adicione determinadas disposiciones en la Ley Federal del Trabajo.

Las propuestas que hoy se presentan, recogen uno de los temas más recurrentes que se han manifestado en el sector de la práctica forense, así como en el sector académico.

Resulta insoslayable dar una respuesta integral, justa y equilibrada a esta problemática, para incorporar en la legislación laboral un procedimiento que brinde lo que todo sistema legal debe otorgar a sus gobernados: certeza y seguridad jurídica.

Puntualmente, se hace énfasis en que se deben tomar en consideración los siguientes puntos, que son precisamente la materia de la propuesta de reforma:

1. Ya no existe la desigualdad que existía cuando se creó la Ley Federal del Trabajo en 1931. El país no está a 11 años

de haber tenido una revolución, ni existe un retraso económico, social y cultural notable.

2. Si bien es cierto que un altísimo porcentaje de la población nacional se encuentra en situación de pobreza, y otro tanto en el sector informal, también es cierto que en el sector formal (en el cual incide la aplicación de la ley), no existe la desigualdad que existía en los años en los que se redactó el texto del artículo 123 constitucional, y mucho menos la Ley Federal del Trabajo.

3. Sin embargo, y en lo que nos concierne, la circunstancia que establezca supletoriedad a la propia Ley Federal del Trabajo y los Tratados Internacionales que celebre el Estado Mexicano, deberá ajustarse a los principios generales que deriven de tales Tratados, en materia de Derechos Humanos. Debe considerarse que efectivamente personas físicas y morales deben ser tratados con igualdad tanto sustancial como adjetiva y procesal, lo cual nos lleva a concluir que se debe hacer un cambio en el paradigma de la concepción ontológica de las relaciones laborales y su tratamiento en el campo de la impartición de justicia, debiendo resolver, en caso de duda, conforme a las reglas de la lógica y la experiencia, apreciando los hechos de manera objetiva y de acuerdo con las constancias que obren en cada caso.

4. Los representantes (abogados) de los trabajadores no se encuentran poco preparados, ni sus clientes se encuentran desprovistos de documentos y pruebas mediante las cuales puedan probar los extremos que les corresponde en cualquier contienda legal, como ocurriría en una de carácter civil o comercial.

5. En las resoluciones de los tribunales laborales, existen criterios divergentes en la interpretación de las normas establecidas para el desarrollo de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas. Por un lado, existe el criterio de que mientras la Junta de Conciliación y Arbitraje no dé por

concluida la etapa procesal de ofrecimiento y admisión de pruebas no precluye el derecho de las partes que otorga la ley para ofrecer las pruebas que estimen pertinentes, y si bien es verdad que el artículo 880, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo establece que en la etapa procesal a que se alude, el actor ofrecerá sus pruebas e inmediatamente después lo hará el demandado; ello no quiere decir que al no encontrarse presente alguna de las partes o su apoderado, traerá como consecuencia que se declare precluido su derecho para proponer los elementos convictivos que a sus intereses conviniere, pues la legislación laboral no previene una sanción de esta índole cuando ello ocurra.

De esta manera, las hipótesis anteriores deben darse dentro del periodo de ofrecimiento de pruebas, es decir, hasta antes de que la autoridad laboral lo declare cerrado y resuelva sobre cuáles admita o deseche, buscando siempre que se dicten los laudos a verdad sabida, y por lo tanto tener la oportunidad de ofrecer las pruebas hasta antes de que se dicte el laudo correspondiente.

En este marco, se propone reformar algunas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, tendientes a mejorar sustancialmente el procedimiento del juicio ordinario laboral, con la finalidad de tratar de ir disminuyendo la brecha entre la verdad real y la verdad legal.

Con base en los razonamientos que a continuación se exponen, avanzaremos hacia un mejor aparato de justicia, alejado de ficciones y brindando a los gobernados una mayor certeza de los alcances de los procedimientos en que, como gobernados, se pueden ver involucrados.

En tal virtud, se propone la modificación de los artículos que a continuación se señala en los términos siguientes:

Se reforma la fracción IV del artículo 645, último párrafo del artículo 875, último

párrafo del artículo 880; se derogan y modifican los artículos 884 y 885; se derogan los artículos 886 y 887; y se modifica el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 645. – Son causas especiales de destitución:

I. De los Actuarios: hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;

II. De los funcionarios conciliadores:

a) No dar cuenta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de su adscripción sobre los convenios a que hubieren llegado las partes para efectos de su aprobación, cuando proceda.

b) Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta Ley;

III. De los secretarios: dar fe de hechos falsos y alterar sustancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen;

IV. De los auxiliares:

a) Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos.

b) Votar una resolución o formular un dictamen notoriamente ilegal o injusto.

c) Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente; y

d) No tener debidamente preparadas las audiencias de desahogo de pruebas por no haberse girado los exhortos, solicitud de informes, citación de peritos, testigos o confesantes para el debido desahogo de las pruebas de la audiencia a que se refiere el artículo 884 de esta Ley.

V. De los Secretarios Generales, Secretarios Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales:

- a) Los casos señalados en los incisos a) y c) de la fracción anterior.
- b) Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.
- c) No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos.
- d) Los casos señalados en el artículo 643, fracción V de esta Ley.

VI. De los representantes de la Junta:

- a) Faltar en dos ocasiones, sin justificación, al desahogo de la audiencia de pruebas a que se refiere el artículo 883.

Artículo 875. – La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de dos etapas:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones;
- c) (Se deroga).

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre que la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

La conducción de esta audiencia la llevará a cabo el auxiliar de la Junta y no será necesaria la presencia de los integrantes de la Junta en el desahogo de la misma.

Artículo 880. – La audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 875 de esta Ley y de acuerdo con las normas siguientes:

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después, el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte, y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las

ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.

La conducción de esta audiencia la llevará a cabo el auxiliar de la Junta y no será necesaria la presencia de los integrantes de la Junta en el desahogo de la misma.

Artículo 883. – La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas. La Junta ordenará que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley también ordenará la citación de testigos, ratificantes de documentos, peritos, confesantes o personas que deban rendir su declaración; y dictará las medidas necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar y recibir todas las pruebas que se hayan admitido.

Si las pruebas por desahogar son únicamente copias o documentos que deban remitir autoridades o terceros, la Junta los requerirá en los siguientes términos:

a) Si se tratare de autoridades, la Junta las requerirá para que envíen dichos documentos o copias y, si no lo cumplieren, a solicitud de parte, la Junta lo comunicará al superior inmediato para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

b) Si se trata de terceros, la Junta dictará las medidas de apremio correspondientes, hasta que se logre la presentación de las copias o documentos respectivos;

La Junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas la cual no deberá exceder de dos meses.

La conducción de esta audiencia la llevara el auxiliar de la Junta debiendo estar presentes los tres integrantes de la Junta a fin de cumplir con el principio de inmediatez a que se refiere el artículo 685 de esta Ley.

Artículo 884. – La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I. La audiencia constará en medios de videograbación también deberá llevarse constancia estenográfica del desarrollo de la audiencia y de las manifestaciones de las partes.

La audiencia se iniciará con un exhorto del presidente de la Junta a conciliar conforme a las siguientes bases:

a. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;

b. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones de solución justa y equitativa que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia;

c. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá

todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

II. Abierta la audiencia, el auxiliar de la Junta procederá a dar cuenta de las personas que se encuentran presentes en la audiencia tanto por lo que se refiere a los apoderados, representantes, confesantes, testigos, peritos y demás personas que deberán participar en el desahogo de la audiencia;

III. El auxiliar deberá dar cuenta a la Junta con los diversos documentos en los que aparecen los informes que fueron rendidos por las autoridades o personas a quienes les fueron solicitados; procediendo a dar lectura en voz alta y a entregar copia de los mismos a cada una de las partes que intervienen en la audiencia;

IV. Se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las documentales, ratificaciones, periciales y testimoniales a fin de que las confesionales e interrogatorios libres se lleven a cabo una vez que exista en autos el acervo probatorio.

Se procurará que primero se desahoguen las pruebas del actor e inmediatamente las del demandado;

V. Si alguna de las pruebas admitidas no estuviere debidamente preparada, la audiencia se suspenderá en su totalidad y se señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio;

VI. La Junta deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hiciere en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, aperciéndola de que, en caso contrario, se dejará sin efectos la declaración correspondiente; y

VII. Al concluir el desahogo de las pruebas, la Junta concederá a cada una de las partes media hora como máximo a fin de que rindan sus alegatos.

Artículo 885. – Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción a fin de que los representantes de la Junta tengan la posibilidad de discutir su decisión y emitan el laudo correspondiente.

Cualquiera de los integrantes de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad. En este caso la Junta citará día y hora, que no excederá de 10 días hábiles, a fin de que las partes escuchen y se impongan el laudo.

El laudo, que emita la Junta deberá contener los elementos siguientes:

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V. Los puntos resolutivos.

Artículo 886 [se deroga]

Artículo 887 [se deroga]

Artículo 892. – Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la

aplicación de los artículos 5o. fracción III; 28; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 425, fracción IV; 427 fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.

Jorge E. Cervantes Martínez

Notificaciones personales.

En cuanto a este tema y en virtud del principio de economía procesal, las Juntas deberán conforme al artículo 724 de la Ley Federal del Trabajo utilizar las herramientas tecnológicas, (correo electrónico en este caso) en las que se incluyan los sistemas necesarios para la actuación de las partes en los procedimientos laborales establecidos en dicho ordenamiento legal.

- En tal virtud, proponemos que al artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo se le adicione un párrafo final para que se determine lo siguiente:

Artículo 739.- “Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones, si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta Ley.

Asimismo, deberán señalar el domicilio del demandado para recibir notificaciones, o el último lugar donde el trabajador prestó sus servicios. La notificación es personal y se diligenciará conforme a lo dispuesto en el artículo 743.

La persona que comparezca como tercero interesado en un juicio, deberá señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones; si no lo hace, se estará a lo dispuesto en la parte final del primer párrafo de este artículo.

En caso de que las partes señalen terceros interesados, deberán indicar en su promoción inicial el domicilio de éstos para recibir notificaciones.

En los casos a que se refieren los párrafos anteriores, las partes, así como los terceros interesados, deberán señalar en su primera comparecencia o escrito la dirección del

correo electrónico a efecto de que las notificaciones de carácter personal posteriores a las del emplazamiento a juicio, se hagan por este medio, a efecto de agilizar el procedimiento”

Tripartismo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En la reunión del 27 de enero de 2016 en la Barra Mexicana Colegio de Abogados, el Señor Secretario del Trabajo y Previsión Social, Lic. Alfonso Navarrete Prida, señaló que debían de prevalecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que debería reforzarse el Tripartismo, porque se trataba de un hecho histórico, y que no podíamos estar en contra de la historia, porque si se estaba en contra de la historia y si se estaba en contra de la historia, corríamos el riesgo de estar en contra de México.

Debemos de partir de la base de que la Organización Internacional del Trabajo es un organismo tripartito, y así existen antecedentes en el mundo. Así tenemos que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única agencia de las Naciones Unidas cuyos mandantes son representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. Esta estructura tripartita hace de la OIT un foro singular en el cual los gobiernos y los interlocutores sociales de la economía de sus 187 Estados miembros, pueden libre y abiertamente confrontar experiencias y comparar políticas nacionales.

Otros claros ejemplos de organismos tripartitas en el ámbito internacional son:

- Corte Laboral Danesa
- Corte Laboral Finlandesa
- Corte Laboral De Islandia
- Corte Laboral Noruega
- Corte Laboral De Eslovenia
- Tribunal Laboral Del Reino Unido

Reforzar el tripartismo

Se tiene que reforzar el tripartismo y desde mi particular punto de vista, una manera de

reforzarlo es a través de Representantes Titulados: para beneficio de los justiciables.

Se propone reformar en forma concreta el Artículo 665 de la Ley Federal del Trabajo que establezca:

“Artículo 665, fracción II.- Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho”.

“Artículo 666.- Los representantes percibirán las retribuciones que les asignen los presupuestos, federal o locales, emolumentos que no podrán ser inferiores a los de una Auxiliar”.

Uniformar el Criterio de las Juntas Especiales

La diversidad de criterios, grave problema, ya que cada Junta Especial tiene un criterio propio de resolución de los conflictos.

En la unificación se requiere la participación directa de los colegios de abogados debidamente registrados.

Propuesta:

Se propone reformar en forma concreta el Artículo 615 de la Ley Federal del Trabajo para que determine:

Artículo 615.- (...)

Il bis. - Los Colegios de Abogados debidamente registrados ante las autoridades competentes, serán citados a la sesión y tendrán voz informativa, quienes podrán participar como invitados en la sesión; o bien, formular sus propuestas por escrito, las que se incluirán en el orden del día que corresponda.

Autonomía

- Independencia Administrativa. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya no deben depender de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social. Debe ser un órgano autónomo.
- Las “CONAJUNTAS” deben tener una acción efectiva para que exista una agenda como existe en la AMIJ

para resolver los problemas de gobierno y administración de las Juntas, como debe de resolverse de criterio y algunos otros aspectos.

- Profesionalización. Debe de existir un cuadro de remplazos en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para las nuevas generaciones y profesionalizarlos.

Álvaro Álvarez Alpízar

La conciliación

La conciliación inicia con el ser humano en sociedad, haciendo alusión a las diferencias que no se pueden solucionar de forma natural, lo que nos lleva a ser indiferentes ante los problemas que se suscitan pero si queremos solucionar estos problemas planteados, desacuerdos por costumbre, nos sometemos a la vida tradicional vale decir el hecho de recurrir a una tercera persona si tenemos algún conflicto alguna controversia nos referimos a una tercera persona para que resuelva esa controversia, esa persona la podemos definir como estado, para que resuelva el problema a través de una sentencia, resolución o laudo. el tiempo y la necesidad han demandado que se busquen diferentes alternativas que pongan fin a estos conflictos de una manera rápida y eficaz, de esta forma nace la conciliación, como un mecanismo que da solución a los conflictos de forma rápida.

¿Qué es la conciliación? La conciliación es una institución, que es conveniente definir como un mecanismo alternativo de resolución de conflictos por lo que necesariamente se debe precisar lo que significa la palabra conciliar, conciliar de deriva del vocablo latino *conciliare* que, según el diccionario de la real academia de la lengua española, significa componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. tradicionalmente se incluye la conciliación dentro de un proceso judicial donde los sujetos que intervienen como partes tienen intereses opuestos, aquí está presente permanentemente un juez o alguna tercera persona que va a ayudar a resolver el problema, en nuestro ámbito y en nuestra Ley Federal del Trabajo establece un funcionario conciliador como

lo contempla la propia ley el cual toma conocimiento a la causa para que pueda aclarar en conflicto, para este efecto se basa en los datos de la demanda y contestación, buscando analizar los puntos controvertidos para poder arribar a una fórmula conciliatoria que resulte equitativa para ambas partes, esto es propio de la conciliación procesal que forma parte de los llamados mecanismos alternativos de solución de conflictos los mismo que se desarrollan dentro de un proceso judicial, buscando evitar la sentencia o laudo, un doctor en derecho llamado Cesar Castañeda Serrano, indica en su artículo señalado la conciliación como forma especial de conclusión del proceso, sostiene que el éxito de la conciliación depende, del grado de concientización que debe tener un juez, para aplicar de forma adecuada el principio de inmediatez procesal, esta predisposición permitirá conocer a plenitud el contenido de la pretensión insatisfecha, cuyo reconocimiento y cumplimiento se exigen por el demandante, de ese modo en caso de que las partes acepten, dicha fórmula conciliatoria, se dará por concluido el proceso y con el cumplimiento del objeto.

La conciliación como un mecanismo de resolución de conflictos, busca de manera pacífica solucionar los conflictos sin la necesidad de llevar a cabo el procedimiento en su totalidad, esto podemos concluir que la conciliación es un sistema para la solución, directa y amistosa, de las diferencias que puedan surgir de una relación contractual, o inclusive extracontractual, mediante la cual las partes en conflicto, con la colaboración activa del estado, en este caso un funcionario conciliador pone fin al mismo celebrando un convenio, mismo convenio es tendiente a ser elevado a categoría de laudo.

Otros autores manifiestan que la conciliación constituye un proceso consensual y confidencial de toma de decisiones, en la cual una o más personas

imparciales, agregando al funcionario conciliador, asisten a los trabajadores, organizaciones o empresas en conflicto para la solución de este, hacia el logro de una variedad de objetivos, en el fondo la conciliación es una negociación asistida, donde las partes, buscan dar una solución satisfactoria permitiendo en forma concertada la intervención del estado o de este tercero llamado denominado funcionario conciliador, es para que tenga la capacidad de proponer formulas, alternativas, conciliatorias, fomentando en todo momento del proceso, la comunicación entre las partes, valiéndose del lenguaje simple y sencillo, con manejo racional de la información, y con la finalidad de llegar a la solución del conflicto, en este caso la conciliación está comprendida como un mecanismo alternativo de solución de conflictos, porque? lo que busca es evitar se concluya el procedimiento, si ya es que inicio el procedimiento evita que este se concluya y se determine en una sentencia. la conciliación debe de ser mucho más flexible, que un procedimiento y que debe generar, características propias, fomenta la creatividad entre las partes y debe tener bien definido su marco de acción, en cuanto a la orientación y magnitud, o el justo valor que se le debe de dar al conflicto. por lo anterior se debe buscar y enfocar cuales son las pretensiones o exigencias planteadas reales en la demanda y en la contestación, en caso de que se llegue a esta etapa o evitar que la misma llegue,; en la conciliación se debe buscar una orientación de negocio o una estrategia racional, es decir un ambiente de cooperación de las partes y la autoridad para llegar a la finalidad de la conciliación, que es solucionar el problema, solucionar el conflicto tanto en lo individual como en lo colectivo. que personajes deben de integrar esta conciliación, con fundamento en la ley son actor o demandado y el funcionario conciliador y esta participación de estos tres personajes, son fundamentales para que se lleve a cabo la conciliación, la finalidad de esta de acuerdo a lo antes expresado busca, que las

partes con asistencia del funcionario conciliador, puedan: lograr la solución del conflicto, promover la comunicación, entendimiento mutuo y empatía, mejorar sus relaciones, minimizar, evitar o mejorar la participación en el sistema de impartición de justicia, trabajar conjuntamente hacia el logro de un entendimiento mutuo para resolver el conflicto, esto creo que debe de ser en cada una de las etapas o en la búsqueda de conciliar es algo que se debe estar presente

¿Cuáles son los principios en una conciliación? La equidad, el funcionario conciliador debe asegurar que el acuerdo que se obtenga sea aceptado por ambas partes; neutralidad, es decir que no exista un vínculo con alguna de las partes; imparcialidad, constituye un estado que debe conservar el conciliador durante el desarrollo de su intervención; confidencialidad o discreción, guarda relación con la información que es requerida por el conciliador para la solución del conflicto, la cual debe de ser considerada confidencial y es decir, que no puede ser revelada ante las demás personas o más partes; equilibrio de poder entre las partes, porque de lo contrario generaría un proceso conciliatorio plagado de medidas que son ajenas a la propia conciliación, buena fe y veracidad, celeridad y economía, sé que en unas ocasiones, nuestras conciliaciones se vuelven eternas, pero hay conflictos que así requieren la intervención de más tiempo; voluntad de las partes, son las únicas que deben tomar una decisión, para solucionar el conflicto. la autonomía de la voluntad, también tiene límites, los mismo que se encuentran contemplados en la propia legislación.

Las fases de una conciliación: la preparación; los conciliadores y las partes que también debemos ser conciliadores, comprende de los actos previos, que el conciliador debe de realizar, para crear un clima de confianza, y de las mejores condiciones para una negociación; la presentación, el conciliador

debe realizar un monologo, donde se busca identificar a las partes y presentarlas; versiones parciales: es la fase donde se discuten hechos y se escuchan las versiones de ambas partes; redefinir el conflicto, se elabora una especie de lista, donde se plasman los puntos controvertidos, se redefine el conflicto y se determina cuáles son los intereses de las partes; búsqueda de soluciones: las partes deben de aportar y a su vez el funcionario conciliador también es importante que tenga ese tipo de creatividad para destrabar un conflicto que pudiera estar trabado por alguna mal información o mal interpretación de las partes, esto promueve la creatividad entre las partes, y el propio conciliador, aquí se articulan intereses y se propician logros de soluciones satisfactorias, muchas veces por circunstancias menores, no se puede llegar a una solución. el acuerdo; que es la finalidad de los pasos o principios de la conciliación, que es el resultado que pone fin al conflicto entre las partes, esto es lo que tiene que buscar un conciliador y no hablo nada más del funcionario conciliador, hablo de las partes tanto demandado como actor.

En realidad, todos tenemos una visión negativa de lo que es el conflicto, lo que debemos procurar es cambiar esta concepción, debemos entender al conflicto como una oportunidad, verlo desde un punto de vista positivo, para poder aplicar correctamente los mecanismos alternativos de solución,

La conciliación se convierte en la búsqueda de la justicia que se alcanza en virtud a la primacía de la autonomía de la voluntad de las partes, las partes de este modo ven satisfechos sus intereses y pueden ejecutar sus propios acuerdos.

Las universidades deben ser las encargadas de promover, de encargarse de cambiar esta cultura del litigio, que lo único que hace es entorpecer las relaciones a todo nivel, de ahí que es necesario que todos los cursos que se apliquen, se apliquen con técnicas de

negociación de carácter especializado, esa propuesta, se llega con esa recomendación y poder solucionar la mayoría de los conflictos.

Los beneficios de la conciliación, entre muchos o entre pocos, son: disminución considerable de la carga de trabajo en todos los sectores tanto público como privado, destinar esos recursos materiales y económicos a otras áreas del sector público, disminución considerable de los pasivos contingentes. liberación de reservas, destinar menos recursos por parte del estado a la atención de procedimientos y pago de sentencias, pudiendo destinarlos a diversos fines. mayores inversiones para el mejoramiento de los centros de trabajo, la capacitación y con ello el mejoramiento de la productividad de las empresas, evita procesos prolongados y costosos, la etapa conciliatoria es sumamente importante.

Raúl Maillard Barquera

SALARIOS CAÍDOS

Análisis de la Jurisprudencia por contradicción de tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La contradicción de tesis nace el Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito (Exp. Origen: A.D. 116/2015) y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito (Exp. Origen: A.D. 204/2014) así como el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo de Décimo Sexto Circuito (Exp. Origen: A.D. 61/2014),

El magistrado Héctor Arturo Mercado López, realizó un análisis comparativo sobre el desarrollo histórico de los salarios caídos:

ARTICULO 122 (1931)

...Si posteriormente no se comprueba la causa del despido el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que se presente su reclamación, hasta que termine el plazo que esta Ley señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para que pronuncie su resolución definitiva...

ARTICULO 124 (1956)

... Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salarios y a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente...

ARTICULO 48 (1970)

... Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión,

el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo ...

La justificación de la reforma laboral de treinta de noviembre de dos mil doce, en cuanto al tema de limitar el pago de los salarios vencidos estribó en combatir la duración excesiva de los juicios y así conservar las fuentes de empleo, pues dijo:

Exposición de motivos de 2012

... Establecer un límite a la generación de salarios vencidos para combatir la indebida práctica de prolongar artificialmente la duración de los procedimientos laborales. Se prevé que se generarán solamente entre la fecha del despido y hasta por un periodo máximo de doce meses. Una vez concluido este periodo, si el juicio aún no se ha resuelto, se generaría solamente un interés.

Con esta fórmula, se estima que se preservara el carácter indemnizatorio de los salarios vencidos y también se atiende la necesidad de conservar las fuentes de empleo, a la par de que se contribuye a la disminución -de manera sustancial- de los tiempos procesales para resolver los juicios...

Lo que Héctor Arturo Mercado López en el análisis de la reforma de 2012, concluye que es que es un retroceso en perjuicio del trabajador.

Argumentos de la sentencia emitida por el magistrado Héctor Arturo mercado López:

- La medida legislativa consistente en la reducción del pago de los salarios vencidos, no puede considerarse necesaria ni para reducir el tiempo del proceso laboral, ni para promover las fuentes laborales o protegerlas de su cierre.

- La reposición en el empleo ha sido protegida por la Ley y por una amplia Jurisprudencia, si el patrón deja de cubrir salarios significa que se incumple el contrato y se transgrede la protección Constitucional.
- Estimar que el empleador pago en exceso los salarios caídos dada la lentitud del juicio laboral en todo caso debe demandar al Estado la reparación del daño, quien conforme al Artículo 1 de la carta Magna es quien está obligado a reparar las violaciones a los Derechos Humanos.
- El legislador federal tiene obligación de apegarse a los principios de progresividad, justicia y equilibrio social, y al derecho mínimo vital.
- La medida legislativa no es adecuada para alcanzar los fines pretendidos.
- No logra evitar que los juicios laborales se prolonguen.
- No puede cubrirse la tardanza en los juicios laborales a costa de los salarios del trabajador, que ha sido privado ilegalmente de su fuente de manutención.
- Esto provoca un abaratamiento del despido.
- La reforma al artículo 48, fundamentalmente se basó en que existen países donde no hay salarios caídos como (Italia, Estados Unidos, España) en este último si el patrón cumple dentro de las 72 horas en que se le requiere el estado cubre los salarios caídos.
- En Latinoamérica lo máximo que existe de salarios caídos son 6 meses Honduras Costa Rica y algunos otros países.

La Magistrada Cienfuegos en su ponencia tomó en cuenta que dicha reforma no es inconstitucional, por estimarse que:

- a) La disposición federal no prohíbe imponer a los patrones el cumplimiento de una determinada responsabilidad en un plazo que no exceda de 12 meses, atento a que el legislador ordinario fue autorizado por el párrafo inicial de dicho artículo (123) para formular las normas que estime pertinentes para regir las relaciones laborales, siempre y cuando no contraviniera las bases por él previstas.
- b) La Constitución solo establece un mínimo de garantías que pueden ser desarrolladas por la Ley secundaria.
- c) La finalidad de la Norma secundaria es evitar la dilación y graves perjuicios que sufrían los trabajadores durante la tramitación del procedimiento.
- d) El pago de los salarios vencidos por el plazo de 12 meses, constituyen los daños y perjuicios que debe cubrir el patrón por lo injustificado del despido.
- e) Ni la Constitución, ni las Normas de Derechos Humanos contenidas en Tratados Internacionales definen o establecen que prestaciones deben cubrirse al trabajador que haya sido separado injustificadamente.
- f) El Congreso de la Unión es el facultado para expedir leyes conforme a la realidad y a las circunstancias del país.

Análisis de la SCJN

Al analizar la SCJN la contradicción de tesis número 291/2015 por el criterio de la mayoría de los Ministros, determinó que no existió violación al principio de

progresividad, toda vez que sí existe el pago de salarios caídos por 12 meses, y si el asunto no se resuelve por la Junta dentro de ese plazo y el patrón no da cumplimiento al laudo, sí hay un resarcimiento de los posibles daños, porque se establece el pago de un interés del 2% mensual sobre 15 meses de salario, capitalizables al momento del pago.

Joyce C. Sadka

Propuestas de reforma relativas a notificaciones y exhortos

El rezago en la resolución de los conflictos laborales

Hoy existe un rezago importante en resolución de conflictos laborales. Daré estadísticas de ámbito local, individual y de industria privada. Lo hago porque hace falta enfatizar que el mayor número de conflictos de ámbito laboral, son de este tipo.

Las estadísticas de reportes mensuales y anuales de Tribunales y a Junta Federal, muestran que tienen la misma problemática.

Es decir, estos son problemas GENERALES, que merecen una SOLUCIÓN GENERAL.

En conflictos individuales, los rezagos son de 3-4 años.

Es decir, clausurando una Junta Especial típica, tardaría de 3 a 4 años en terminar de procesar su rezago completamente.

¿A qué se debe tanto rezago?, a las notificaciones

En asuntos individuales, las Juntas generalmente manejan un plazo mayor al plazo legal, para fijar fecha de primera audiencia.

Sin embargo, en general solamente alrededor del 25%, o menos, llegan a su primera audiencia con el emplazamiento realizado.

El Actuario típico tiene un rezago de 500 expedientes.

Es común que se postergue la audiencia de CDE 3 veces o más, por falta de emplazamiento.

2/3 de los amparos son indirectos (notificación)

Es un trabajo difícil y no se cuenta con la infraestructura suficiente en muchos casos.

Pero, también persisten entre los funcionarios notificadores niveles muy bajos de motivación y esfuerzo, errores recurrentes en la realización de sus funciones, además de actos indebidos como tráfico de influencias, dádivas, y manipulación del proceso.

La pregunta básica, ¿Por qué pasa todo esto?

Respuestas que NO sirven en la práctica:

- Requerimos un cambio radical en la estructura salarial.
- Requerimos del doble (o más) de personal dedicado a la notificación.
- Requerimos de personal que a pesar de todos los incentivos a poner poco esfuerzo e incurrir en actos indebidos, nunca cae en estos vicios.

¿Entonces no se puede hacer nada?, la respuesta es SÍ, si entendemos las CAUSAS del problema, y reformamos las REGLAS.

CAUSAS

- Los plazos fijados de la LFT son demasiado cortos.
- Al caer en incumplimiento de los plazos desde el inicio, se fomenta una tolerancia PELIGROSA a incumplir la normatividad.
- El Actuario generalmente tiene un monopolio sobre sus expedientes asignados: si este Actuario no realiza las notificaciones, no se realizarán.
- La organización del trabajo, por la misma asignación “monopólica” del expediente al notificador, es ineficiente:

actuarios de la misma Junta acuden a las mismas colonias, juzgados y tribunales un mismo día.

- Los mecanismos de monitoreo de la Junta, respecto a los funcionarios notificadores, son costosos y poco utilizados. No se sanciona.
- Hay rezago enorme no solo en salir a notificar, sino en asentar razones actuariales y entregarlas de manera oportuna.
- Los formatos utilizados para asentar razones no son homogéneos, ni siquiera dentro de una misma Junta Especial, y menos dentro de un Tribunal o Junta.

Hallazgo importante

La sistematización y automatización de procesos es CLAVE para monitorear de manera efectiva y costeable.

Cuando el funcionario de nivel medio no puede manipular o controlar su flujo de trabajo, ejerce más esfuerzo y logra mayor productividad, sin supervisión o incentivos.

Otras bondades:

Disminución de errores

Estandarización de procesos

Aleatorización y garantía de equidad en el proceso (se acaban los monopolios)

El monitoreo vuelve rutinario y menos costoso

¿Cómo cambiar las REGLAS?

Estos son cambios en normatividad, aunque requieren también de cambios administrativos, de reglamentos y criterios.

1. Plazo legal para primera audiencia debe ampliarse. (30-45 días)

2. Debe ser tipificado como “acto notoriamente improcedente” el no tener un solo intento de emplazamiento antes de esa fecha. Responsable del acto: el Actuario asignado o el jefe del área de Actuarios si existe rotación en asignaciones.

3. Al igual deben ser tipificados como “actos notoriamente improcedentes” diversos actos indebidos como entregar razón ya sea de una notificación realizada o no realizada, sin acudir al domicilio en cuestión o mentir en cualquier razón actuarial.

Más cambios en REGLAS

4. Todas las notificaciones posteriores deben ser electrónicas.

5. Todas las notificaciones a terceros interesados cuando son dependencias públicas, desde el emplazamiento, deben ser electrónicas. Incluyendo laudos.

6. Todas las notificaciones relativas a amparos deben ser electrónicas utilizando medios ya disponibles en el Poder Judicial.

7. Contemplar por Ley la creación, en Juntas/Tribunales con varias Juntas Especiales/salas, de unidades administrativas de Actuaría. A través de estas unidades garantizar organización eficiente, sistematización y aleatorización de asignaciones de expedientes, y la producción de estadísticas de productividad de manera frecuente. Debe incluir la estandarización de formatos de razón.

Objeciones comunes

Impacto en derechos (y político) de ampliar plazos legales para 1ª audiencia.

Violación de derechos al obligar el uso de medios electrónicos.

Costo de implementar unidades administrativas de notificación.

Pérdida de control sobre los actuarios por Presidentes/Juntas Especiales.

Dificultad en aplicar sanciones por “actos notoriamente improcedentes.

Mis respuestas

- Requerimos de leyes RAZONABLES, que se CUMPLEN. No leyes ADMIRABLES, que casi NUNCA SE CUMPLEN.

- Los medios electrónicos ya se utilizan en el Poder Judicial, ya son aceptados, y los candados/protecciones para su uso no son costosos.

- No es costoso crear unidades administrativas, con el diseño institucional correcto.

- Se logró INCREMENTAR en 130% las notificaciones realizadas exitosamente, con ½ persona administrativa/actuaria, el mismo número de computadoras, un espacio pequeño y ningún sistema informático sofisticado.

Más respuestas

La “pérdida de control”

Es MUY importante atender correctamente asuntos urgentes.

Dentro de las instituciones bien construidas, el “control” no es personal sino institucional. No debemos tener miedo a “atarnos las manos” – precisamente así se construyen instituciones de calidad, con reglas claras y generales que aplican.

Lamentablemente el “control” directo no siempre se usa de la manera correcta, pues al ser “discrecional”, se presta a prioridades/intereses que NO son las de la institución (La Junta/Tribunal)

La aplicación de sanciones: precisamente para fomentar que se APLIQUEN, es necesario tipificar con DETALLE. Si la Ley es razonable, no podemos tener miedo de aplicarla.

Podemos concluir....

La notificación es la razón principal que tenemos el rezago existente en juicios laborales.

Bajo las reglas actuales, tenemos productividad baja y prevalencia de actos indebidos.

Cambiar las reglas es la única vía.

Hay que tener una Ley más clara y más razonable, para poderla aplicar.

Vías electrónicas de notificación son claves.

Al igual es clave quitar los monopolios sobre los expedientes, a través de la sistematización y aleatorización de cargas de trabajo.

Tipificar correctamente el comportamiento no deseado, y sancionarlo.

Andrés Armida Graham

Privilegiar la conciliación

A partir de la reforma de 2016, se instituyó la figura del Funcionario Conciliador. De ese modo, para efectos de privilegiar la conciliación, mi propuesta es modificar el actual artículo 876, respecto de la etapa conciliatoria, porque es una norma imperfecta desprovista de los medios coercitivos para su cumplimiento.

A mi parecer es mejor invertir en una buena conciliación, que en un juicio prolongado. La propuesta es la siguiente

Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;

II. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. El funcionario conciliador requerirá a la parte actora para que haga una breve exposición verbal de la causa que motiva su acción principal y accesorias, así como le requerirá la

exhibición de los documentos en que las funda. Acto seguido requerirá al demandado para que haga sus alegaciones con respecto a las mismas y exhiba los documentos en los que funde su alegato. Podrá en cualquier momento de la conciliación solicitar tener la entrevista con las partes sin la presencia de sus abogados patronos o asesores.

Analizados los argumentos y documentos exhibidos, el funcionario conciliador les propondrá opciones de solución justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia;

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, levantará una minuta en donde hará una breve descripción de la exposición de la parte actora y de las alegaciones de la demandada. A su vez hará una relatoría de las pruebas documentales que le fueron exhibidas por las partes, las que devolverá en ese acto y emitirá una opinión en donde plasme sus observaciones respecto a los motivos que a su juicio impidieron la conciliación, la que será agregada a los autos y que será objeto de descripción en el proyecto de laudo en términos de lo dispuesto por la fracción I del

artículo 885. Las partes podrán solicitar se agreguen sus observaciones al acta que se levante.

V. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones. Si en dicha etapa se presentan las partes, previo a su desahogo, se deberá desahogar la conciliación en términos de lo dispuesto por las fracciones II, III y IV del presente artículo.

Con lo anterior pretendo que, si bien a las partes no se les puede obligar a conciliar, si se puede atraer a las partes a sentarse a dialogar los aspectos de sus pretensiones con claridad y con equidad

Con un dispositivo como el que propongo, se genera una conciencia para conciliar, para tener una justicia cotidiana para concluir los conflictos.

Alejandro Roel Calvillo

Formas de procurar el buen derecho del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La Junta tiene la posibilidad como tribunal de arbitraje a cambiar esto, porque es la verdadera autoridad, los colegiados, la SCJN, deberían ser veladores de la legalidad de la constitucionalidad, y en realidad están legislando y llevan legislando desde hace mucho tiempo, llevan modificando y haciendo pedazos el derecho del trabajo.

El derecho del trabajo tiene una sola finalidad, independientemente de proteger al trabajador y sobre todo los abusos del patrón, pero que debe proteger, el empleo y el empleo bien remunerado, y no se ha logrado eso, se ha discutido mucho, tenemos estabilidad en el empleo muy mal legislada y peor en la jurisprudencia, que motiva una serie de mentiras, los exhorto a que cambiemos esto desde la barandilla, desde aquí, sin embargo, si nos esperamos a que se legisle a que nos den la razón, que nos den más presupuesto, mejore la jurisprudencia, eso nunca va suceder, desde las juntas se pueden cambiar las cosas; por ejemplo en el tema conciliatorio, como lo mencionaron se implementa, dándole el uso de la palabra a las partes y se les invoca, haber señores por favor presenten una postura económica, exposición de motivos sería maravilloso, si tuviéramos buenas leyes, la exposición de motivos de la demanda de la contestación, todos sabemos que son mentiras, porque nadie puede decir la verdad, vamos a dar un ejemplo existe una jurisprudencia que todos conocemos, esto es "si se ofrece el trabajo pero existe una denuncia penal paralela en contra del trabajador, se considera que el ofrecimiento es de mala fe, porque? pues

tiene todo una lógica en sí mismo, obviamente como puede ser que le ofrezcas el trabajo y por otro lado le digas que es un delincuente, hace muchos años un colegiado decidió que era un abuso darle la carga de la prueba al trabajador del despido, y decidió que tenía que ofrecerse el trabajo, porque si no la carga de la prueba era del patrón, hecho que hasta el día de hoy ni siquiera está en la ley, pero esa jurisprudencia, esa basa todo nuestro derecho y en esa se basan todas las mentiras, porque? porque el patrón no tiene oportunidad de decir la verdad, no puede decir si, si lo despedí y porque lo despedí, que pasa con esa jurisprudencia, con esa jurisprudencia un trabajador puede decir voy a robar, ahorita robo lo que sea y mañana presentó una demanda, y que pasa?, que hace el patrón?, llega con el abogado y le dice me robó, ¿qué hacemos? arregla el asunto y luego mételo al bote, eso es punto de exageración, pero nadie puede ser beneficiado de su propio delito, y en este caso si lo es, y estamos aplicando esta jurisprudencia, que hacen los abogados, no podemos hacer nada, lo correcto sería, el señor robó, no lo despedí, si lo despedí o debería despedirlo, pero no me obligues a ofrecer el trabajo, simplemente el señor se fue, me robó y no le ofrezco el trabajo, y no tiene la razón y no tengo porque indemnizarlo. esto lo podemos aplicar, tenemos todos los elementos, están los principios del derecho del trabajo, está la inmediatez, la conciliación, la economía, la concentración, la sencillez, pero yo invocó la inmediatez y regresó al tema de conciliación, llevarlo a ley es bien complicado, porque aparte llevarlo a ley de que nos sirve, la jurisprudencia, nos lo cambia, la SCJN legisla, no tenemos nada que hacer, pero la junta no está haciendo nada, está siendo muy pasiva, que podemos hacer, si no nos ponen multas, etc.

No estamos ejerciendo nuestras facultades concretamente, tenemos que motivar las cosas, somos un tribunal en conciencia a verdad sabida, en principio el colegiado ni la SCJN, si motivamos bien un laudo, si le

damos sentido a ese laudo, podría meterse en cambiar el sentido del mismo, tendría que justificarlo, porque si nosotros razonamos bien, motivamos bien, evidentemente como junta no lo podemos hacer, ¿Por qué?, porque tanto en la demanda como en la contestación se basan en una serie de mentiras, no tiene consecuencia alguna, el día de hoy, que pasa si un trabajador dice 20 mentiras y el patrón se las acredita, pero en dado caso que le allá faltado acreditar alguna, ¿qué pasa? Es condenado, pero no tiene ninguna consecuencia, el abogado del trabajador o el trabajador, de haber dicho mentiras en su escrito, que pasa en consecuencia, no incentivamos a que los juicios se lleven con verdad, es una serie de mentiras todo, ¿Por qué?, por la jurisprudencia, la ley, pero nosotros como junta podríamos hacer esa reflexión, podría llegar el momento de la conciliación y decirles, señor lo invocó a que fije una postura económica, no lo hacen, omiten, queda en el expediente al final se va a ver quién tiene la responsabilidad del conflicto, y se va a tomar en cuenta y es muy importante, pero si nosotros como junta no nos revelamos, y empezamos a innovar a actuar, nada va a pasar, la legislación se cambia, cada “x” años, es muy imperfecta, se negocia, pero los que debemos dar la justicia laboral somos nosotros. ¿Qué pasa en otros países, EUA, Inglaterra, no hay estabilidad en el empleo, y hay injusticias? ¿hay abusos? O hay trabajo, buen trabajo, más trabajo, mejor remunerado, nosotros basamos toda nuestra justicia laboral, sobre todo ante la juntas en un tema de estabilidad en el empleo, concuerdo que haya abusos, que si hay un despido injustificado, haya una sanción, la ley no tiene un método de salida para el punto, el patrón dice, ya me calló gordo, cuanto me cuesta, en un trabajador de base no hay forma, hay que reinstalarlo, lo cual, es absurdo, es un absurdo en una realidad, para gente de confianza o en los casos de excepción, se tiene que ir al cumplimiento del arbitraje que es largo y costoso, debería existir un procedimiento

en donde se entienda que alguien diga ya no te quiero ver, y es normal, en un divorcio, hoy por hoy presentas la demanda y ya estas divorciado, no puedes obligar a estar junto, y a nosotros nos obligan, están mal las leyes. ¿oye, yo no quiero este trabajador?, deposito en dinero ante la junta de lo que sea, ¿oye, me equivoque? Eran 100 mil pesos en vez de 90 mil, bueno que corran los salarios caídos, por la diferencia de esos 10 mil pesos, son propuestas, pero finalmente pienso que si la junta en sus laudos, refleja y castiga o premia la verdad, tendríamos unos juicios mucho más cortos, sin tanta mentira, sin tantas pruebas, sin tantas omisiones, porque obligaríamos a las partes actuar correctamente. Nuestro derecho del trabajo, es un engendro, no tiene ningún sentido, vamos a creer que en verdad que un trabajador, no fue despedido, sin embargo, este llega y demanda, que patrón va a querer recontractar, si se dan los casos, existen, pero en general no es cierto, y todo nuestro derecho de trabajo, se basa en esos datos, la mayoría de las demandas, evidentemente hay muchos temas.

Es una frustración como abogado que no tenga la oportunidad de defender los casos como se debe, con la verdad cuando se tiene la razón, la razón no importa cuando acude uno ante un presidente, ve el expediente, pero ni siquiera el presidente pregunta, oiga licenciado y que fue lo que paso, no existe, porque no es importante, porque saben que los dos se van a mentir, pero no importa la verdad histórica, insisto tenemos elementos y motivando bien, exhortando a las partes y castigando a la mentira, cuando una de las partes, el patrón, si es muy castigado por el tema de la buena y mala fe, acaba de salir una jurisprudencia que aunque mienta no hay una mala conducta procesal, es absurdo tiene que ser equitativo e insisto debemos buscar menos juicios, más conciliación, más trabajo, salarios mejor remunerados, pero nos hemos perdido en este mundo del derecho laboral.

Luis Díaz Mirón

Sugerencias de reforma en materia colectiva

PROPUESTA DE REFORMA A LOS ARTÍCULOS 448, 496 FRACCIÓN IV, 902 Y 937 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo Único. – Se reforma el párrafo segundo del artículo 387, el párrafo primero del artículo 448, la fracción IV del artículo 469, el primer párrafo del artículo 902, se adiciona un segundo párrafo a la fracción III del artículo 920, se adiciona un segundo párrafo a la fracción IV del artículo 927 y se reforma el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

El derecho de huelga fue reconocido por primera vez en 1864, en Inglaterra como producto o consecuencia de lo que se llamó la Revolución Industrial y la implementación de los sistemas de producción *fordismo* y *taylorismo*.

Hoy, el derecho de huelga constituye uno de los derechos fundamentales de los trabajadores. En nuestro país, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM, en adelante), dispone en el artículo 123, Apartado "A", fracciones XVII y XVIII, lo siguiente:

“Artículo 123

Apartado A

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de

la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno”.

La Ley Federal del Trabajo (LFT, en adelante), define la huelga en artículo 440 al establecer lo siguiente:

“Huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

Expresamente, la LFT señala en el artículo 450, que la huelga debe tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato–ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato–ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis”.

En México, el problema del desempleo es dominante. La rigidez laboral que existe, auspiciada por la misma legislación y por las reglas de las relaciones obrero–patronales impide acrecentar las bases para la creación y ampliación de las oportunidades de empleo. La organización laboral actual plantea retos importantes, tendientes a facilitar la movilidad, a que la resolución de controversias laborales sea pronta y efectiva, y a la competitividad de las empresas en una economía abierta como la nuestra; retos que, al no lograrse, se seguirán traduciendo en costos adicionales importantes, limitativos de la expansión de la planta productiva, de nuevas inversiones y de mejores condiciones de trabajo.

De manera general, se puede decir que México es un país con relativa paz laboral; sin embargo, a lo largo de la historia ha habido conflictos interminables que muchas veces han provocado la pérdida, no sólo de empleos, si no de la fuente de trabajo (Tres Estrellas de Oro, Ruta 100, Mina San Martín, Mina de Taxco, entre otros).

Las implicaciones negativas que se desprenden de una duración prolongada de los conflictos laborales es innegable, por los efectos que se producen tanto en los trabajadores, como en las empresas e inclusive en la región en donde los centros de trabajo se encuentran instalados. Por ello, a la luz del respeto legítimo de los trabajadores para ejercer el derecho de huelga, nuestra legislación laboral debe contar con herramientas más efectivas para evitar que este tipo de conflictos se

prolongue de forma indefinida, y de esta manera se cree un entorno favorable para lograr, en el corto plazo, soluciones que impidan las graves pérdidas económicas que un movimiento de huelga trae consigo.

Por lo anterior, es necesario buscar alternativas que permitan que después de transcurrido un periodo razonable, sin que el conflicto tenga una solución, cualquiera de las partes, o incluso un tercero interesado, pueda solicitar la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje para la solución del conflicto. De otra manera, los conflictos se eternizan en el tiempo, y no habrá poder humano que pueda lograr una solución justa para las controversias.

Actualmente, la LFT no contempla la posibilidad de que la autoridad intervenga jurisdiccionalmente en la decisión del conflicto de huelga, ya que el artículo 937 de la propia LFT, establece que sólo se podrá resolver la imputabilidad de la huelga, si los trabajadores someten el conflicto a la Junta, solicitud que regularmente no se hace; es decir, actualmente la Ley no prevé la posibilidad de establecer un "arbitraje obligatorio" para ambas partes, porque se considera solamente como un derecho de los trabajadores.

Es relevante considerar que el propio Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, han analizado este tema y han llegado a importantes conclusiones, como son:

"... la Comisión debe admitir que existe un momento en la negociación en el cual, tras negociaciones prolongadas e infructuosas, puede justificarse la intervención

de las autoridades, cuando es obvio que el bloqueo de las negociaciones no será superado sin una iniciativa de las mismas".

Cabe señalar que en la presente propuesta no se busca vulnerar la autonomía sindical, ni impedir que los trabajadores defiendan sus derechos, sino que los patrones tengan oportunidad de que, en un tiempo razonable, los conflictos colectivos laborales que afectan una fuente de trabajo, se resuelvan de una manera efectiva y rápida.

Un tema que hay que considerar al momento de analizar la presente propuesta, es precisamente el principio de igualdad procesal o equilibrio procesal, mismo que definiremos y analizaremos de la siguiente manera:

La igualdad es un principio inherente a la persona humana, emana de la naturaleza misma del hombre¹ y por ello preexiste a cualquier legislación positiva.

La igualdad exige que se trate del mismo modo a quienes se encuentran en iguales situaciones, es decir, el mismo tratamiento de los iguales en circunstancias idénticas, por lo tanto, el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que se concede a otros, en iguales circunstancias y condiciones.

El principio de igualdad en el ámbito del proceso es una manifestación del principio general de "igualdad ante la ley"; es decir, que nadie pueda encontrarse en una situación de inferioridad jurídica. El principio de igualdad de las partes significa que dentro de una sustancial similitud de

¹ ZIULU, Adolfo Gabino: "Derecho Constitucional", Bs. As., Depalma, tomo I, 1997, pág. 252.2

condiciones o de circunstancias, no caben discriminaciones entre los derechos y deberes que incumben a cada una de las partes, y que, dentro de sus respectivas posiciones, ninguna de ellas puede gozar de un privilegio en desmedro de la otra.

El principio de igualdad se halla expresamente contenido en el Pacto de San José de Costa Rica, el que en su artículo 24 establece: “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”. En el mismo sentido, el artículo 14 inc. 1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos consigna que: “Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia ...”.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, en adelante) destaca que, para que exista debido proceso legal es preciso que un justiciable pueda hacer valer sus derechos y defender sus intereses en forma efectiva y en condiciones de igualdad procesal con otros justiciables.

Recuerda la CIDH que el proceso es un medio para asegurar, en la mayor medida posible, la solución justa de una controversia. A ese fin atiende el conjunto de actos de diversas categorías, generalmente reunidos bajo el concepto de debido proceso legal (...); y para alcanzar sus objetivos, ya que señala la CIDH que el proceso debe reconocer y resolver los factores de desigualdad real de quienes son llevados ante la justicia. Así se atiende el principio de igualdad ante la ley y los tribunales y a la correlativa prohibición de discriminación².

Tras reconocer la entidad del principio, la Corte Interamericana postula que la presencia de condiciones de desigualdad real obliga a los Estados a adoptar medidas de compensación que contribuyan a reducir o eliminar los obstáculos y deficiencias que

impidan o reduzcan la defensa eficaz de los propios intereses. Esto es así, pues de no existir esos medios de compensación, ampliamente reconocidos en diversas vertientes del procedimiento, difícilmente se podría decir que quienes se encuentran en condiciones de desventaja disfrutan de un verdadero acceso a la justicia y se benefician de un debido proceso legal en igualdad con quienes no afrontan esas desventajas.

Para que haya debido proceso legal, hace falta –ante todo– que el justiciable pueda acceder a un órgano judicial en demanda de justicia; por ello, puede decirse que el acceso a la jurisdicción constituye una garantía básica del estado de derecho y, por el contrario, si no existe la posibilidad de acceder ante un tribunal de justicia, el habitante se encuentra en un supuesto de privación de justicia.

Recientemente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN, en adelante) resolvió en un asunto sometido a su consideración, que los patrones sí tienen derecho de imputar una huelga cuando no tenga justificación; la anterior resolución se dio en el marco de la violación a los derechos constitucionales que sostenía la Ley Federal del Trabajo desde 1970, donde se reservaba exclusivamente a los trabajadores el derecho de imputabilidad.

Por primera vez, la Suprema Corte de Justicia estableció que las empresas y los patrones deben tener el derecho de acudir a los tribunales para aclarar a quién se deben imputar las causas de una huelga, lo que permitirá dar por terminadas –lo antes posible– aquellas que no tengan justificación.

La Segunda Sala de la Corte declaró inconstitucionales dos artículos de la Ley Federal del Trabajo, que desde 1970 han reservado exclusivamente a los

² Corte Interamericana de Derechos Humanos, El derecho a la información sobre la asistencia consular en el marco de las

garantías del debido proceso legal- Opinión Consultiva OC-16/99 del 01-10-99, Serie A, n°:16.7

trabajadores el derecho de iniciar un procedimiento conocido como imputabilidad, por el cual se determina si el patrón es o no responsable de las causas de la huelga, como paso previo para darla por terminada.

En dicha resolución, los Ministros confirmaron la sentencia de un juez federal que consideró que la prohibición de que los patronos sometan la huelga al arbitraje, viola múltiples derechos constitucionales, incluidos los de acceso a la justicia, seguridad jurídica, igualdad y no discriminación y libertad de trabajo y, sobre todo, el artículo 123, que prevé el equilibrio entre los factores de la producción.

En esta tesitura, los artículos 469 fracción IV, y el diverso 937, ambos de la Ley Federal del Trabajo, vulneran el 123 de la Constitución, pues como se ha destacado, rompen con el equilibrio entre los factores de la producción, ante la imposibilidad del patrón de someter a conciliación el conflicto de huelga, además de que desalienta los factores de la producción y los del capital, señaló el fallo.

Para fortalecer la propuesta de reforma, se estima pertinente hacer mención de las consideraciones de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación dentro del Amparo en Revisión 689/2011, en el que sostuvo la inconstitucionalidad de los artículos 469, fracción IV y 902 de la Ley Federal del Trabajo.

El amparo indirecto, en primera instancia, radicó exclusivamente en obtener la supresión del obstáculo legal que impide al patrón acceder a la justicia laboral, concretamente en la fase del procedimiento en la que las Juntas están facultadas para decidir a quién debe imputarse la falta de solución del conflicto que dio lugar a una huelga.

La empresa quejosa reclamó que, a las dos partes en conflicto, constitucionalmente les asiste el derecho para demandar que

jurisdiccionalmente se dirima la controversia, y de esa manera obtener una declaración imparcial de la autoridad acerca de si se configura o no el supuesto previsto en el artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que “Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón”.

En segunda instancia, la Suprema Corte de Justicia de la Nación se concretó en determinar si la Constitución Federal le otorga a la parte patronal el derecho de solicitar a la Junta responsable que resuelva si la existencia de ese conflicto es o no justificada, con las consecuencias que derivan de los extremos de una u otra decisión, tales como podrían ser, condenársele al pago de las peticiones que lo originaron y al de los salarios caídos, o bien absolverla de ambas prestaciones o de parte de ellas.

En efecto, la fracción IV del artículo 469, de la LFT, dispone que la huelga terminará “Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión”; el Juez de Distrito consideró que éste no le garantiza al patrón el derecho a ser escuchado en defensa de sus intereses, e infringen las fracciones XVIII, XX y XXI del Apartado A, del artículo 123 de la Constitución Federal así como el derecho humano a la audiencia, previsto en el segundo párrafo del artículo 14 de la Constitución Federal.

La Suprema Corte de Justicia confirmó la decisión del Juez de Distrito con fundamento en las siguientes consideraciones:

Existe una relación entre lo previsto en el párrafo segundo del artículo 14, y el derecho de acceso a la justicia tutelado por el párrafo segundo de su artículo 17, ambos de la Constitución Federal.

Los artículos 14, párrafo segundo, y 17, párrafo segundo, de la Constitución Federal, respectivamente, disponen que “Nadie

podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho”; y “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”.

Estas dos disposiciones tienen como denominador común la protección de la seguridad jurídica que proporcionan los tribunales, pues la primera norma exige la intervención de éstos previamente a cualquier acto de privación, y la segunda, confiere a las personas el derecho de acudir ante los órganos jurisdiccionales a plantear sus pretensiones, de modo tal que ambos preceptos se implican recíprocamente, ya que mientras la primera coloca en los tribunales la potestad de decidir si debe o no privarse a una persona de sus derechos; la segunda, les otorga a éstas el derecho de exigir la intervención de los tribunales sin que medien obstáculos que los hagan inaccesibles.

Por regla general, si a una persona se le priva de sus derechos sin intervención de los tribunales previamente establecidos, además de la violación al párrafo segundo del artículo 14 constitucional, también se produce una infracción al derecho que tiene para que se le administre justicia por esos tribunales; y a la inversa, si se les impide el acceso a éstos, la consecuencia lógica es que no sea escuchado por los órganos de justicia antes de ser privado de sus derechos.

La Segunda Sala declaró que las normas reclamadas eran contrarias a los artículos 14, párrafo segundo, y 17, párrafo segundo, de la Constitución Federal, ya que en los casos en los que las leyes fijan obstáculos

injustificados que definitivamente impiden el acceso de los justiciables a los tribunales para demandar, de otros particulares, diversas pretensiones, ha reiterado que tales disposiciones son contrarias a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 17 de la Constitución Federal, porque siendo un derecho humano de toda persona, que se le administre justicia por los tribunales, que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial, el legislador está constitucionalmente impedido para instituir recursos o medios de defensa previos, de agotamiento obligatorio, antes de poder acudir a los tribunales a demandar que se dirima alguna controversia entablada con otros particulares.

Por mayoría de razón, si el legislador no solamente obstaculiza el acceso de determinada persona a los tribunales para poder deducir alguna acción en juicio contra otros particulares, sino que expresamente le prohíbe que ejerza cualquier acción para defender los derechos que estima le fueron lesionados por personas colocadas en el mismo plano, y, por ende, desprovistas de imperio, es necesario concluir que con tal proceder se configura la infracción al derecho a la tutela judicial efectiva contenido en el segundo párrafo del artículo 17 constitucional, sobre todo en los casos en que a una de las partes de la relación contractual sí se le permite instar la misma acción, sin que exista una razón constitucionalmente admisible para esa distinción.

Conforme a las normas legales reclamadas, la llamada imputabilidad de la huelga es una figura jurídica, cuyo ejercicio sólo procede a petición de los trabajadores con la finalidad de someter el conflicto a la decisión de la Junta respectiva, lo cual implica que se trata de un procedimiento de carácter voluntario instado unilateralmente por ellos, con el propósito de que se declare, con vista en las

pruebas aportadas por las partes, si la huelga es imputable al patrón; lo cual acontecería, por ejemplo, 1) si se acredita la negativa del patrón a firmar un contrato colectivo; 2) las violaciones contractuales que hubieran motivado el conflicto; o 3) la falta de entrega de la participación de las utilidades de la empresa en favor de los trabajadores; casos en los cuales no habría razón válida para prohibir que el patrón solicite la apertura del mismo procedimiento ante la Junta, o que ésta lo haga de oficio transcurrido un tiempo razonable, con el objeto de no prolongar indefinidamente la huelga, pues bastaría con que aquélla examine el caudal probatorio ofrecido por los contendientes para que se determine si el patrón incurrió o no en la falta de firma del contrato, en el incumplimiento alegado, o en la negativa de participarles utilidades a sus trabajadores.

En estos casos, evidentemente no hay razón para impedir que el patrón pueda acudir a demandar ante la Junta la declaración de que la suspensión de labores no es imputable a él, pues si bien desde una perspectiva histórica es plausible que el legislador aliente la lucha sindical, no debe vedarse a los dueños del capital el acceso a los medios de defensa, porque si bien en estos casos no procede el pago de salarios caídos, en términos del propio artículo 937 reclamado, de cualquier manera dichos dueños están impedidos para solicitar la declaración de que la huelga no es justificada, teniendo que soportar irremediamente la paralización de su actividad hasta que quieran los huelguistas, o bien hasta que éstos quieran instar al órgano jurisdiccional para que determine si a su contratante deben imputársele las causas del estallido de un movimiento social con claros objetivos de solidaridad sindical.

No se desconoce que hay supuestos en los que la solución del conflicto está relacionada con la negociación de las prestaciones laborales exigidas en el pliego de peticiones, y que en estos casos la

suspensión de labores constituye el instrumento con el que cuenta la parte obrera para conquistar mejoras en sus condiciones de trabajo. Empero, las características de este tipo de conflictos tampoco justifican que los patrones nunca tengan acceso a la posibilidad –que sí tienen los huelguistas– de someter el conflicto a la decisión de la Junta, ya que es un principio general de derecho que los tribunales no pueden dejar de resolver las controversias sometidas a su jurisdicción.

Por ello, aunque se trate de posturas irreconciliables, el arbitrio judicial habrá de ser el instrumento procesal con el cual podrá resolverse el conflicto, de acuerdo con el material probatorio ofrecido, y conforme a los principios procesales de la materia del trabajo de verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, pero expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoye la Junta, más aún si se toma en cuenta que el procedimiento dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, para solucionar conflictos colectivos de naturaleza económica, que en su caso sería aplicable para resolver negociaciones de carácter económicas, prevé la posibilidad de conciliar a las partes, e incluso, de dictar medidas económicas para conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo.

Es pertinente precisar que la infracción al derecho fundamental a la audiencia no acontece antes de que estalle la huelga, en virtud de que durante el periodo de gestación y de prehuelga el patrón es escuchado en defensa de sus intereses, al ser emplazado con el pliego petitorio y convocado a una audiencia en la que puede oponer determinadas excepciones y defensas; y tampoco esa violación se actualiza respecto de la posibilidad que tiene el patrón, una vez suspendidas las actividades, para demandar la inexistencia o ilicitud de la huelga, toda vez que está legalmente legitimado para solicitar a la Junta que declare alguna de esas figuras

jurídicas que le permitirían reanudar las labores sin incurrir en responsabilidad alguna.

No obstante, una vez agotadas las fases anteriores, “la parte patronal carece de toda posibilidad de someter a la Junta la decisión material del conflicto, situación que a juicio de esta Segunda Sala actualiza en forma continua la señalada violación al derecho fundamental de audiencia”, porque la parte patronal queda a merced de la voluntad de los trabajadores sin la posibilidad de defender sus intereses ante la Junta, ya que mientras aquéllos no lo soliciten, el primero carece de acción para instar a ese órgano jurisdiccional para que intervenga a solucionar el conflicto.

Por lo anterior, la Segunda Sala decidió confirmar la sentencia recurrida y conceder al amparo a la empresa quejosa para el efecto de que la Junta responsable admita a trámite la solicitud patronal para que, en términos de la fracción IV del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, se inicie el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según corresponda, tal como lo prevé el artículo 937 del mismo ordenamiento.

Por otra parte, con base en la tesis aislada 2a. CXXXVIII/2009 de la Segunda Sala, la concesión del amparo se hizo extensiva al primer párrafo del artículo 902 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto prevé que solamente las solicitudes de los trabajadores suspenden la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica que estuvieren iniciados antes del estallido de la huelga, ya que conforme lo expuesto, al ser un derecho de los patronos someter el conflicto que dio origen a la huelga a la potestad de la Junta respectiva, debe estimarse que estas últimas solicitudes también tienen por efecto que no se paralicen los procedimientos para conflictos colectivos de naturaleza económica que estuvieran en

curso al momento en que estalló la huelga, tal como acontece con las de los trabajadores, en términos de dicho precepto que dispone lo siguiente:

“Artículo 902. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450, fracción VI”.

Los artículos 469, fracción IV y 937, de la Ley Federal del Trabajo reclamados por la empresa quejosa disponen lo siguiente:

“Artículo 469. La huelga terminará:
[...]

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión”.

“Artículo 937. Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta Ley”.

Por ello, esta iniciativa reconoce que los trabajadores deben tener en todo momento la posibilidad de ejercer sus legítimos derechos, pero al mismo tiempo, propone incorporar alternativas de solución que eviten procesos largos y complicados para todos los actores, de manera que los diferendos se resuelvan a favor de ambas partes de la mejor manera y más rápido, evitando el desgaste físico, emocional y económico que supone la duración prolongada de los litigios.

Por otro lado, la solicitud de emplazamientos a huelga por firma de contrato, por sindicatos que no están legitimados al no tener una verdadera representación de los trabajadores que presten sus servicios en un centro de trabajo determinado, ha dado lugar también a prácticas viciadas, que es fundamental erradicar.

Algunos sindicatos, aprovechando (en muchos casos abusando) el derecho de huelga y la forma en la que el proceso de firma de contratos colectivos se encuentra regulado en la Ley, en el cual el sindicato tiene el derecho de estallar una huelga y de impedir el desarrollo de las labores productivas, sin tener que demostrar previamente que tienen la representación de los trabajadores, ha dado como resultado un exceso en el ejercicio de este derecho y a una coacción en la decisión del empresario de la firma del contrato colectivo, o el de tener que afrontar un estallamiento de huelga sin que los trabajadores que le prestan servicios estén representados por el sindicato emplazante.

Lo anterior ha dado lugar a prácticas viciadas donde, ante esta circunstancia, en muchos casos “chantajea” el desistir de su emplazamiento mediante el pago “de gastos sindicales” lo que ha resultado en un lucrativo negocio para cierto tipo de sindicatos.

Para evitar estos chantajes se ha motivado otra práctica, que es la firma de los llamados

“contratos colectivos de protección”, donde un sindicato legalmente existente, firma con el empresario un contrato colectivo de trabajo con toda la legalidad, que establece la LFT sin que el sindicato ejerza una representación ante los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo.

Por lo ya expuesto, se propone que, para los casos de emplazamientos a huelga por firma de contrato, se realice un recuento previo al estallamiento de huelga, con lo cual se legitima y evidencia la representación del sindicato de los trabajadores al servicio de un patrón o centro de trabajo.

Creemos que con esta propuesta se erradicarán las prácticas viciadas a las que nos hemos referido con anterioridad.

En tal virtud, se propone la modificación de los artículos que a continuación se señala en los términos siguientes:

Se reforma el párrafo segundo del artículo 387, el párrafo primero del artículo 448, la fracción IV del artículo 469, el primer párrafo del artículo 902, se adiciona un segundo párrafo a la fracción III del artículo 920, se adiciona un segundo párrafo a la fracción IV del artículo 927 y se reforma el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

“Artículo 387. – ...

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Previo a la suspensión de las labores, el sindicato deberá acreditar que representa a la mayoría de tales trabajadores a través de la prueba de recuento a que se refiere el artículo 931, mediante voto secreto y directo”,

“Artículo 448. – La suspensión de las labores llevada a cabo por la mayoría de los trabajadores en el ejercicio del estallamiento de derecho de huelga

suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que cualquiera de las partes someta el conflicto de huelga a la decisión de la Junta o bien se haya iniciado el arbitraje, en los términos del artículo 937 de esta Ley.
[...]"

"Artículo 469. – La huelga terminará:

I.

II.

III.

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

"Artículo 902.– La suspensión de las labores llevada a cabo por la mayoría de los trabajadores en el ejercicio del derecho de huelga en el procedimiento respectivo suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, tramitados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que cualquiera de las partes sometan el conflicto de huelga a la decisión de la Junta o bien se haya iniciado el arbitraje, en los términos del artículo 937 de esta Ley.
[...]"

Artículo 920. – El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I...

II...

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se

contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Cuando la huelga tenga por objeto obtener la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, el término a que se refiere el párrafo anterior correrá a partir de la notificación que se haga al patrón de la resolución dictada por la Junta, en la que se tenga por acreditado el requisito de mayoría a que se refiere el segundo párrafo del artículo 387 y se cite para la continuación de la audiencia de conciliación.

IV..."

"Artículo 927. – La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I ...

II ...

III ...

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920, fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Si el objeto de la huelga es el obtener la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, se suspenderá la audiencia de conciliación para el efecto de desahogar la prueba de recuento en términos de los artículos 387 y 931. Una vez acreditado el requisito de mayoría, se continuará con el procedimiento correspondiente".

"Artículo 937. – Si el conflicto motivo de la huelga se somete por cualquiera de las partes a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso. Transcurridos 60 días a partir del estallamiento sin que ninguna de las partes solicite el arbitraje, la Junta lo iniciará de oficio. Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la

satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta Ley”.

Héctor Cervantes Nieto

La subcontratación dolosa y su impacto en el procedimiento laboral

Problemática:

La Reforma Laboral del 1° de diciembre de 2012, pretendió regular esta figura, la cual perjudica gravemente el manejo adecuado de las relaciones obrero patronales e implica consecuencias desastrosas para las partes que en ella intervienen incluyendo al procedimiento laboral, por lo que es de suma importancia y urgencia regular debidamente este esquema de contratación para evitar su uso.

La subcontratación dolosa es aquella a través de la cual una empresa ofrece sus servicios a un patrón, para hacerse cargo de la contratación de sus empleados y obtener un ahorro importante en el pago de impuestos y contribuciones de seguridad social, como es contratar a los empleados con un salario equivalente a uno o dos salarios mínimos y con base al cual los da de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y la diferencia de salario se la paga a través de otros conceptos y otras empresas, utilizando figuras muy apartadas por las previstas en la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior perjudica gravemente al Estado ya que el no pagar el salario sobre una base real, se evade el pago correcto de impuestos como es el de la Renta y el de Nóminas, lo cual también afecta al pago de contribuciones de seguridad social, como es el caso del seguro social ya que se están pagando las cuotas obrero patronales con base a un salario inferior, lo que perjudica gravemente a esta Institución, ya que es imposible otorgar un servicio de calidad en las prestaciones del seguro de enfermedad y maternidad pagando una prima calculada

sobre uno o dos salarios mínimos y no sobre el salario real, situación que se repite en las demás ramas del régimen obligatorio del seguro social. Situación similar ocurre con las aportaciones al Infonavit.

Este caso también afecta gravemente al trabajador, ya que, al enterarse las cuotas obrero patronales con base en lo anterior, las aportaciones efectuadas al Seguro de Retiro van a ser muy inferiores a su salario real y, por consiguiente, en su momento, el cálculo de la pensión de vejez o cesantía se hará con base a dicho salario y por lo tanto la pensión que recibirá será muy inferior a la que efectivamente le correspondería si hubiera cotizado con su salario real. Esta misma situación se repetiría en el caso del otorgamiento de una pensión o subsidio por incapacidad, ya que este también se pagaría sobre un salario inferior al real.

Para efectos del INFONAVIT se repetiría la misma situación y el trabajador en su momento va a recibir una cantidad muy inferior a la que le correspondería, tomando en consideración que el pago de sus aportaciones se efectuó con base a un salario menor.

Con la Reforma Laboral de diciembre de 2012 se pretendió regular la subcontratación y sobre todo para evitar la de naturaleza dolosa, para tal efecto se estableció que para poder utilizar la subcontratación el patrón tenía que cumplir con tres modalidades:

- No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- Deberá justificarse por su carácter de especializado.
- No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Lamentablemente la Reforma Laboral no ha sido suficiente para erradicar esta indebida forma de contratación, la cual lejos de disminuir ha aumentado y sobre todo tomando en cuenta la crisis económica por la que atraviesa el país y muchas empresas. Además, dichas disposiciones no son claras ni precisas ya que para que un contratante se considere patrón debe de incumplir con las tres modalidades antes citadas, lo cual desde mi punto de vista es incorrecto ya que por el solo hecho de incumplir con una de ellas se debería de considerar patrón.

Independientemente de lo anterior, no son claros cuales son los efectos de que el contratista en caso de incumplimiento de las citadas modalidades se considere patrón, ya que de todas formas, en caso de que el contratista no cuente con elementos suficientes para responder de sus obligaciones laborales, el beneficiario de los servicios, en este caso el contratante, será solidariamente responsable de cumplir con dichas obligaciones y tendrá que cumplir como si fuera patrón, en términos de lo dispuesto por el artículo 13 de la Ley de la materia, por lo que la sanción prevista en la Reforma Laboral al considerarlo patrón en caso de incumplimiento de las citadas modalidades es irrelevante y para efectos de materia de seguridad social cada una de las leyes de la materia ya regula también una responsabilidad solidaria para el contratante en caso de incumplimiento de ciertas medidas que cada una de las leyes establece para tal efecto.

En materia procesal laboral, la figura de la subcontratación también ha generado graves problemas y consecuencias, como el de una impartición de justicia lenta, retrasada e injusta.

Lo anterior obedece a dos grandes factores, uno de ellos deriva de que el trabajador al ser subcontratado ni siquiera conoce quién es su verdadero patrón, ni sabe para quién y a favor de quién presta sus servicios y mucho menos donde tiene su domicilio, lo cual complica mucho el emplazamiento a juicio de su verdadero patrón, ya que desconoce su domicilio.

Esto deriva que, al ser contratado, ni siquiera le entregan una copia de su contrato de trabajo, lo cual debería de ser así en estricto cumplimiento a lo dispuesto por la Ley, y aunque esto se cumpliera, ni aun así el trabajador tendría la certeza de que el domicilio que se señale del patrón fuera el correcto y real.

Muchas veces dichas empresas tienen su domicilio en Entidades Federativas diferentes al domicilio de la Junta competente en la cual se está desahogando el juicio y en lugares de no muy fácil acceso o desconocidos, lo que hace muy largo y difícil el emplazamiento y a veces hasta imposible.

anterior trae como consecuencia que los juicios se prolonguen mucho más tiempo de lo previsto por la Ley por la dificultad de emplazamiento de la empresa subcontratista y en otros casos que el juicio se quede estancado ante la imposibilidad de notificar al patrón del trabajador.

Otro gran problema que genera la subcontratación dolosa es el relativo a que el salario del trabajador se paga a través de diferentes figuras, tal y como se mencionó al principio de la presente propuesta, es decir una parte mínima por salario y la diferencia a través de otros conceptos no previstos por la Ley Federal del Trabajo, como es por honorarios asimilados a salario, a cuenta de remanente, ayuda de alimentos o sindicales, entre otras, pagos efectuados por personas totalmente diferentes a sus patrones y por medio de depósitos o pagos en efectivo.

Lo anterior trae como consecuencia que, en caso de un juicio, el trabajador no pueda acreditar su salario real, ya que el patrón subcontratista va alegar que su salario real es el que aparece por nómina y el que se contiene en los recibos de pago de salarios y va a desconocer el o los pagos que se le hagan al trabajador por otro concepto y otro medio y sin que el trabajador tenga muchas posibilidades de acreditar su salario real.

PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Es innegable la inminente reforma que necesita la Ley Federal del Trabajo para evitar que se siga generando la subcontratación dolosa, para tal efecto me permito sugerir las siguientes reformas y medidas:

1.- Desalentar a los patrones el uso de la subcontratación dolosa y para tal efecto se deberán de incrementar las Inspecciones para vigilar el cumplimiento en materia de Condiciones de Trabajo.

La autoridad Administrativa debe de enfocarse principalmente mediante la Inspección a detectar a este tipo de personas que utilizan la subcontratación dolosa y disminuir las inspecciones periódicas, ya que con éstas se revisan a los mismos patrones.

2.- Sancionar de manera ejemplar aquellas personas que la utilicen.

3.- En caso de que el demandado sea una subcontratista, que ésta quede notificada en el domicilio en el que el trabajador presta sus servicios, debiéndose cerciorar el actuario de esta última situación.

4.- En el supuesto que el salario que señala la demandada que percibe el trabajador, no corresponda a la realidad o a un salario equivalente al puesto que señala el actor, en todo caso el salario que se tomará en cuenta es aquel que señala el actor en su escrito inicial de demanda, tomando en

cuenta que los Laudos se dictan a verdad sabida y a buena fe guardada.

La oralidad en el juicio laboral

Problemática

Hoy en día se ha abusado del derecho que otorga la Ley a las partes para que puedan contestar la demanda, ofrecer pruebas, formular los pliegos de posiciones, interponer incidentes, entre otras, directamente en la audiencia, con la justificación de que una de las características del procedimiento laboral, que es preponderantemente oral, pero sin que se cumpla con una de las principales características de estos procedimientos, que es el de inmediatez de las partes que mucho ayudaría a dictar los Laudos a verdad sabida y a buena fe guardada, ya que la persona que le ayudará a conocer mejor el juicio y la conducta procesal de las partes, tendrá mayores elementos para dictar una resolución más justa, situación que con el esquema de oralidad en el procedimiento laboral no se da, ya que el juzgador dictará su sentencia con base a lo que exista en autos y sin que en nada haya servido la oralidad.

La oralidad en el juicio laboral ha traído como consecuencia la lentitud en el procedimiento, ya que al permitir poder llevar las actuaciones antes citadas, como contestar la demanda directamente en la audiencia, algunos litigantes aprovechan tal situación para hacer su trabajo en la audiencia, cuando el mismo se debió de hacer en su despacho y llegar debidamente preparado a atender la audiencia y lo que es aún peor, utilizan esta figura para hacer tiempo y no llevar de manera completa su audiencia y que se suspenda por lo avanzado de la hora y en todo caso estar más preparado para atender correctamente el juicio.

Lo anterior genera graves problemas en el procedimiento laboral, ya que una audiencia que se podría celebrar en una hora cuando

las partes llevan todo preparado y por escrito y cuando no es así se llevan toda la mañana o varios días, retrasando dicho procedimiento y las audiencias que le siguen lo cual impide que se desahoguen correctamente y en la mayoría de las veces que se tengan que suspender por lo avanzado de la hora y por consiguiente que se señale una nueva fecha para el desahogo o continuación de una misma audiencia

PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Que se reforme la Ley en el sentido de que el escrito de contestación de demanda, ofrecimiento de pruebas, pliego de posiciones, interposición de incidentes y contestación a los mismos, salvo el de personalidad, se presenten por escrito en la audiencia correspondiente y en caso de no hacerlo se perderá el derecho para el efecto que corresponda e incluso que la aclaración, modificación o ampliación al mismo no podrá exceder de una hoja y/o de 15 minutos, debiendo certificar el Secretario de Acuerdos la hora en que se inicia el uso de la voz

Alejandro Díaz Fernández

La Conciliación en el Procedimiento Laboral

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuentan con la facultad y obligación de impartir justicia de manera pronta y expedita, a través del conocimiento y resolución de los conflictos de su competencia.

Dentro de sus objetivos principales, se encuentra el de resolver toda posible diferencia entre los diferentes factores de la producción: el capital y el trabajo, evitando toda contravención de intereses que traigan aparejadas confrontaciones que afecten al aparato productivo e impidan un balance de intereses conforme a derecho.

Los Gobiernos deben dotar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de medios necesarios para incrementar su presupuesto y pese al esfuerzo de sus recursos humanos por desempeñar de manera oportuna las funciones propias de las Juntas, es notorio el crecimiento que experimenta regularmente la actividad procesal en materia de trabajo.

Es por ello, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se han planteado constantemente la necesidad de transformar su organización y funcionamiento, a fin de responder eficientemente con las exigencias y realidad del País.

En el procedimiento laboral, la Autoridad se encuentra facultada para propiciar un arreglo conciliatorio, sin embargo, no establece ni regula la figura del Conciliador como tal, ni en las leyes anteriores ni en la reforma del 30 de noviembre de 2012.

Sin embargo, nos encontramos con que la actividad conciliatoria actualmente se

encuentra limitada por diversos aspectos, entre ellos la poca disposición de las partes, falta de instalaciones adecuadas, carga de trabajo, y sobre todo, las actividades del personal jurídico actual, ya que estos al no contar con los medios necesarios se ven inmersos entre el dar cumplimiento de sus funciones y la atención en los asuntos que conocen (cumplimiento de ejecutorias, realización de audiencias, rendición de informe, etcétera), dando como resultado la falta de tiempo y atención a dicha figura.

Esto conlleva a que la mayoría de los asuntos planteados, se tengan que resolver de manera jurisdiccional a través del arbitraje, retrasando de manera considerable el estudio de los asuntos y la emisión de los laudos, generando incertidumbre jurídica y afectación económica para las partes.

Los métodos alternativos de solución de controversias, permiten que las partes se encuentren primero entre sí, al restablecer la comunicación como una nueva forma de percibir el conflicto en un nuevo contexto, de tal manera en la que no se requiere de una resolución para tener lo que en justicia les corresponde.

Estos medios alternativos, representan salidas que descongestionan el sistema judicial mexicano, dan mayor celeridad en el conocimiento y resolución de las contiendas y mejoran el acceso a la justicia. Es menester enfatizar que el proceso jurisdiccional no es la única forma de solucionar las controversias, y la importancia de estos medios yace en las alternativas a las cuales tienen acceso los particulares para solucionar sus controversias sin llegar a la fase jurisdiccional.

Por lo que hace a la Conciliación como método alternativo de solución de controversias, esta se refiere a que un tercero ajeno al conflicto, pero como parte de la Autoridad, pueda asumir un papel más activo, consistente en proponer alternativas

concretas y que estén al alcance de las partes para que resuelvan de común acuerdo sus diferencias. Las distancias son elocuentes, puesto que ésta busca pacificar la cuestión litigiosa y se establece en una etapa procesal para la materia laboral, lo cual condiciona su flexibilidad, sin perjuicio de advertir que su eficacia depende de las personas que dirijan el debate.

Para que el conciliador pueda desempeñar su función de forma eficiente, es necesario que conozca a profundidad la controversia que se trata, a fin de que este se encuentre en posibilidad de establecer alternativas razonables y justas de solución.

La Conciliación, como medio auto compositivo de solución de controversias, siempre ha tenido como límite la vigencia del principio dispositivo, de forma en que aquellas contiendas en el que se comprenda el interés u orden público, las partes no son dueños de poder disponer los derechos e intereses en conflicto. La Conciliación se manifiesta constantemente como negocio jurídico bilateral en la cual se encuentran inmersos derechos y obligaciones de las partes, y la eficacia y validez dependerá siempre del consentimiento de ambos contratantes y de su capacidad para celebrar el convenio.

Como ya se hizo referencia anteriormente, la Conciliación dentro del procedimiento ordinario en materia laboral, se encuentra previsto como una etapa procesal según el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo y de este se desprende la obligación de la Autoridad para intervenir en el avenimiento de las partes, no solamente a través de los apoderados legales, sino de forma directa con los interesados, de manera en que el conflicto que se plantea pueda ser aclarado y discutido entre ellos, facilitando el acercamiento y resolución de la controversia, sin embargo, existe la posibilidad de que las partes puedan comparecer a través de sus apoderados legales

Lo que sucede en la práctica, es que durante la Conciliación, las partes que se encuentran vinculadas, no tienen conocimientos técnicos o jurídicos respecto de las salidas viables que pueden existir y los abogados de la parte actora o hacen propuestas de más del 100%, o manifiestan que no tienen una propuesta y los de la parte patronal normalmente no llevan ninguna propuesta, pues siempre esperan a conocer la de su contraparte, lo que genera que no se llegue a un acuerdo en común y se continúe con el procedimiento.

En la práctica, la Conciliación no debe de ser exclusivamente en una etapa, sino un punto indispensable y toral en el que la Autoridad le permita darle a las partes, estabilidad y protección jurídica, permitiéndoles una adecuada interacción, ofreciendo alternativas de solución que permita a los interesados en los procesos, ahorrar dinero, tiempo, propiciando en el entorno laboral un trato amigable y justo.

En el desarrollo de esta facultad, la Autoridad constantemente presenta algunos obstáculos, como lo es la falta de personal capacitado, el exceso de carga de trabajo, la falta de integrantes con perfiles adecuados que apliquen e interactúen con las partes, entre muchas otras

Existen otros factores atribuibles a las partes, que influyen para que no se logre la Conciliación dentro del proceso laboral, se encuentran:

- La conducta que manifiestan en caso de que el proceso no sea de buena fe;
- La no credibilidad y falta de respeto que surge entre las partes;
- La mala voluntad al no llegar a un acuerdo;
- La falta de concientización de los aspectos positivos y los efectos que conlleva la conciliación en un procedimiento laboral;
- La falta de dedicación suficiente a ellas;
- La falta de Funcionarios Conciliadores que puedan entender a las partes y, con

su conocimiento y experiencia, dar opciones de conciliación. Generalmente en materia individual, se presentan más conflictos que en materia colectiva, esto se debe a que históricamente, ha existido una mejor disposición por parte de las empresas y sindicatos, para lograr conciliación, previo al estallamiento de la huelga o a un conflicto colectivo, dadas las repercusiones que tiene en las partes involucradas.

En el caso de los asuntos de carácter individual es completamente diferente, puesto que cada uno se soluciona de manera particular y esta se da en un plano inferior al interés general, motivado muchas veces por la mala asesoría previa de las partes (el típico, no te arregles, el asunto esta ganado).

Por el lado patronal, el motivo por el cual a veces no se logran las conciliaciones es por la falta de liquidez de las empresas, ya que puede tenerse el ánimo de llegar a un arreglo, pero la situación financiera no lo permite en el momento, aun cuando eso depende del tipo de empresa, ya que siempre existe la posibilidad de hacer el arreglo en pagos parciales, lo que a muchos trabajadores y sus abogados no les agrada.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que las cualidades que debe tener un Conciliador son:

- Independencia e imparcialidad
- Dedicación
- Experiencia en Relaciones Humanas
- Trato cordial y amistoso
- Conocimiento de la rama de actividades y del sistema de relaciones de trabajo.
- Capacidad para sacar partido de la experiencia y la información.

Agregaría que adicional a esto debe ser abogado con experiencia para poder distinguir un asunto de negativa de despido y ofrecimiento de trabajo, de una renuncia y finiquito, de una rescisión de contrato, de

una inexistencia de despido entre otras tantas variantes que pueden existir en un procedimiento laboral.

Es por lo anterior, que es necesario regular correctamente la Función y Requisitos del Conciliador, en virtud de que actualmente no se cuenta ni con la reglamentación ni con el perfil adecuado.

PROPUESTA

- Regular la función del Conciliador, para que sea parte del personal jurídico de las Juntas y cumpla con los requisitos y experiencia para el puesto, de conformidad con los estándares internacionales para ello (La OIT ha apoyado a México a través del Centro de Formación en Turín, Italia) y otros que la Autoridad, con base en la experiencia y perfil de los mexicanos determine.
- Lograr que se hagan efectivas medidas de apremio para las partes en caso de no atender las pláticas conciliatorias propuestas por la Autoridad.
- Entender que la Conciliación implica que ambas partes “cedan” en las pretensiones y que tengan claro las partes que pretensiones son válidas en una Conciliación y saber los riesgos potenciales de no llegar a un arreglo conciliatorio.
- Establecer como parte de las sanciones y sobre todo llevarlas a cabo, el falsear información respecto de las condiciones de trabajo, pues esto entorpece la Conciliación.

Arturo Oropeza López

Procedimientos Especiales Acumulación de Juicios de Titularidad del Contrato Colectivo

En el informe de los foros de consulta cotidiana elaborado por el centro de investigación y docencia económicas, CIDE, en el mes de abril de 2015, habiendo tenido la oportunidad de participar en el foro temático denominado justicia para trabajadores celebrado en la Ciudad de Aguascalientes el pasado 22 de enero de ese mismo año, se llegaron a una serie de conclusiones, pero sobre todo a definir lo que es la justicia cotidiana.

Los Conceptos de “justicia cotidiana” y “acceso a la justicia” se derivan directamente del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

“Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por los tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial”

Dicho en otras palabras, como el Estado prohíbe la justicia por propia mano, ésta obligado a establecer, sostener y promover las instituciones, los procedimientos y los instrumentos que den solución efectiva a los conflictos que puedan surgir de las relaciones sociales directas de las personas, ya sea con otros particulares o con las autoridades.

La justicia cotidiana se refiere así a las instituciones, procedimientos e instrumentos orientados a dar a los conflictos que genera la convivencia diaria en una sociedad democrática incluyendo la justicia laboral, que trata las relaciones de

trabajo de las personas con sus empleadores, sean estos particulares u organismos públicos, pero también un sector de la justicia administrativa.

La justicia laboral de todos los días es vista por empleadores, empleados, organismos empresariales, sindicatos abogados (tanto patronales como de trabajadores) y funcionarios

La primera de las doce reformas estructurales logradas entre 2012 y 2014 fue precisamente la laboral. Esta reforma legislativa introdujo cambios sustantivos como adjetivos en nuestro sistema jurídico, con objeto de reducir el tiempo de los litigios.

Sin embargo, de acuerdo con los resultados obtenidos en la consulta elaborada por especialistas del CIDE, las modificaciones normativas en la materia a 39 meses de su aprobación no han generado una percepción de cambio significativo, tendiendo como factor el problema del elevado número de asuntos y bajo presupuesto que tienen las juntas de conciliación y arbitraje, lo que no admite una solución a corto plazo.

Y más aún, el no disponer de mecanismos que nos permitan medir, evaluar y en su caso fortalecer o reconducir la reforma legislativa en esta materia, constituye parte de los factores que inciden en los problemas de la impartición de justicia laboral.

En este sentido y con la intención de aportar argumentos para favorecer la aplicación de la justicia laboral en pro de la justicia laboral cotidiana en México, nos permitimos plantear las siguientes consideraciones.

JUICIOS DE TITULARIDAD DE CONTRATO COLECTIVO

Los juicios de titularidad de contrato colectivo, se tratan de procesos especiales los cuales se denominan así atendiendo a su

fundamento jurídico-material “Es la naturaleza u objeto de la pretensión la que determina la especialidad procesal”.

Se tramitan mediante procedimientos sumarios que se establecieron en la Ley de 1970 y que están previstos en los artículos 892 y siguientes de la Ley vigente, siendo caracterizados por la agilidad y rapidez que debieran tener en su trámite.

La exposición de motivos de la Ley de 1970 se refiere a estos procedimientos, cuyos conceptos son aplicables en lo conducente a la Ley vigente.

Todos los conflictos de trabajo deben resolverse en un periodo breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien porque las causas que los originan afectan la estabilidad y subsistencia de las empresas. Tal es la razón de los procedimientos especiales que se consignan en los artículos 892 al 899 inciso de la Ley vigente.

El procedimiento se desarrolla en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, de ofrecimiento y rendición de pruebas y de resolución (Actualmente conciliación, demanda y excepciones pruebas y resolución), porque se consideró que en ocasiones no se intenta una acción contra persona determinada.

Los constituyentes pensaban en los conflictos obrero-patronales y hacia ellos iban orientados los derechos sociales que se plasmaron en el artículo 123 constitucional; Pues la fracción XX señala como función de las juntas de conciliación y arbitraje conocer de los conflictos entre el capital y el trabajo y no se refiere a conflictos antisindicales. En consecuencia, no contemplaba la posibilidad de que se manifestaran y proliferaran los conflictos de esta naturaleza como sucede actualmente.

Si bien hay que considerar que en muchas ocasiones es necesario que surjan esos conflictos y que se resuelvan por las juntas para dar efectividad al derecho de sindicación de los trabajadores; a fin de evitar la injerencia de los patrones en la vida interna de los sindicatos, así como la proliferación de sindicatos blancos y contratos de protección para nulificar los derechos de la clase trabajadora.

Cabe señalar que frecuentemente su suscita el problema de que los trabajadores que prestan sus servicios en determinada fuente de trabajo, ignoran que ésta cuenta con un contrato colectivo de trabajo de protección celebrado con un sindicato blanco, desconociendo el derecho para poder afiliarse o adherirse a diverso sindicato que demande la titularidad del referido contrato colectivo, pues por un lado el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo consagra al principio de libertad sindical, al disponer que: “A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.”

De esta forma, cuando los trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo se afilian al sindicato demandante de esa titularidad después de haber presentado la demanda respectiva, están ejerciendo el derecho de libertad sindical porque ese cambio de afiliación lo efectúan dentro del procedimiento del juicio de titularidad, por lo que existe una causa legal que los ampara, del mismo modo que les ésta permitido elegir en la diligencia de recuento; pues se están adhiriendo a otro sindicato dentro del ámbito jurídico de la acción entablada por éste.

De tal suerte que los conflictos antisindicales a que nos referimos se manifiestan típicamente en los juicios de titularidad del contrato colectivo, o de administración del contrato ley.

Problemática:

Nos encontramos ante la problemática de la diversidad de criterios que operan en las

juntas de conciliación y arbitraje, ya sea federal o local de los estados, pero refiriéndome exclusivamente a la junta federal de conciliación y arbitraje existe la siguiente problemática.

1. Acumulación de diversos expedientes para dilatar el procedimiento.
2. Cuando un sindicato pierde la titularidad de un contrato colectivo de trabajo no podrá volver a demandar la titularidad del mismo en su calidad de actor hasta en tanto hay transcurrido un año a partir de la fecha en que causo estado el laudo en el que se resolvió la pérdida de esa titularidad.

Consideraciones de hecho y de derecho:

La acumulación que como incidente de prelio y especial pronunciamiento que todos conocemos y que se tramita de oficio a instancia de parte en los casos siguientes:

Artículo 766.- En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

I....;

II. ...;

III. Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y

IV. En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.

Artículo 767.- Si se declara procedente la acumulación, el juicio o juicios más recientes, se acumularán al más antiguo.

Artículo 768.- Las demandas presentadas en relación con las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene en los centros de trabajo, no serán acumulables a ninguna otra acción. Si cualquiera de estas acciones se ejercita conjuntamente con otras derivadas de la misma relación de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 699.

Artículo 769.- La acumulación declarada procedente, produce los siguientes efectos:

I.- ...; y

II. En los casos previstos por las fracciones II, III y IV del artículo 766, los conflictos se resolverán por la misma Junta en una sola resolución.

Es de todos conocido que al permitir la autoridad el criterio antes referido los sindicatos demandados tienen por practica acumular hasta cuatro demandas promovidas y solicitadas a sus amigos a fin de retrasar el juicio principal; en tanto que muchas veces y con conocimiento de ello, los sindicatos actores, después de presentar su demanda presentan minutos después otras diversas, a fin de cubrir el requisito del criterio que esta autoridad sostiene.

En ambos casos hablamos de una simulación de actos jurídicos pues ninguna de las demandas acumuladas casi en la totalidad de los asuntos es real, hecho que

se traduce en que los juicios o conflictos intersindicales que como se ha manifestado se substancian a través del procedimiento especial establecido en la Ley laboral, se alarguen en demasía, en perjuicio de los trabajadores que previamente hicieron valer su derecho sustentado bajo el principio de libertad sindical, siendo objeto en muchas ocasiones de despidos masivos por parte de los patrones a quienes no les conviene tener un sindicato activo y legítimo que represente los intereses de sus trabajadores.

Propuesta

Proponemos para efecto de que los juicios de titularidad de los contratos colectivos de trabajo, se resuelvan de manera más pronta y expedita y con la seguridad jurídica que hasta hoy nos brindan los conceptos que establecen su normatividad se modifique el ARTÍCULO 766 del CAPITULO X, DE LA ACUMULACIÓN y se agregue una fracción V, para quedar con la siguiente redacción:

Artículo 766.- En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

V.- Salvo, en los juicios de titularidad del contrato colectivo de trabajo a que se refiere al artículo 389 de esta Ley.

Ahora bien sabiendo de la dificultad y el tiempo en el que pueda generarse una reforma laboral para tal efecto solicitamos de esta H Junta Federal de Conciliación y Arbitraje asuma un criterio diverso al vigente, en el que no permita o no de trámite a demandas de titularidad diversas a la principal y que mediante la figura de la acumulación pretenda adherirse al conflicto principal, ello con el fin de substanciar el procedimiento especial de referencia de manera pronta, ágil y eficaz para las partes

Rodolfo Gerardo González Guzmán

Propuestas:

Homogenización de los criterios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Profesionalización de la representación obrero-patronal en las juntas, es decir, se deberá exigir la licenciatura en derecho.

Fortalecer el tripartismo, en razón del motivo por el cual fue creado.

Mayor presupuesto para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que hace a mayor personal y mejor tecnología.

Las prestaciones brindadas por organismo tales como INFONAVIT, entre otro más de seguridad social, deberán ser otorgadas de forma directa sin que medie demanda de por medio, reduciendo así las cargas de trabajo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Fortalecer la seguridad social, así como el sistema de jubilaciones y pensiones.

Sanción real para la falsedad de declaraciones en las demandas laborales, así como en la contestación de las mismas.

Luis Manuel Guaida Escontria

El objetivo explícito de este Foro es el establecer un marco positivo de análisis y reflexión sobre las circunstancias y los factores que inciden en la impartición de la justicia laboral. Esta meta es muy valiosa y los frutos que pueden obtenerse pueden ser importantes para la búsqueda y el logro de una mejoría, muy necesaria e importante, en esta función del Estado.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se ha distinguido desde siempre por ser el tribunal laboral más eficiente en el país, que se desempeña con más profesionalismo y que se coloca a la vanguardia del mejoramiento y la evolución de la impartición de la justicia laboral. Por ello, es bienvenida la realización de este Foro, el que seguramente, rendirá frutos en beneficio de la procuración de la justicia laboral.

Los cambios a nuestra legislación laboral, la mal llamada reforma laboral, quedó corta y limitada en algunos temas y normatividad importante y trascendente para el desarrollo de los negocios, y con ello, la creación de riqueza y empleos, que es uno de los objetivos de toda sociedad moderna.

Desde una perspectiva práctica y una acción pragmática, hay dos áreas de oportunidad para adecuar nuestra ley laboral: la normatividad relativa a la protección del trabajador en los modelos de relación de tercerización u outsourcing, ahora denominado bajo la nueva figura jurídica del Trabajo en Régimen de Contratación, cuya técnica legislativa, redacción y sintaxis son desastrosas y con ello confusas, así como también en la amplitud y flexibilidad irrestricta que tienen los dirigentes sindicales para emplazar a huelga sin

legitimación alguna, lo que ha conllevado corrupción y abuso.

Dentro de las limitaciones de tiempo y espacio, naturales en este tipo de reuniones, me referiré y comentaré algunas percepciones, ideas y propuestas relativas a estos dos grandes e importantes temas.

Trabajo en Régimen de Subcontratación

Esta nueva figura jurídica fue creada y contenida en el infame Artículo 15-A; infame por su pésima técnica legislativa, por su defectuosa sintaxis y su deplorable redacción, lo que produce confusión en su interpretación y en su aplicación.

Y una norma que es poco clara y confusa, es una mala norma.

Los objetivos de la adición de este nuevo concepto a nuestra legislación son claros y positivos: la protección especial al trabajador que labora en estos modelos de prestación de servicios, y la salvaguarda del Estado mexicano, especialmente en las áreas de seguridad social y fiscal.

El modelo o esquema de tercerización de servicios, comúnmente identificado a nivel internacional como outsourcing, es un estándar que por diversas razones positivas y de productividad se ha generalizado en el mundo de los negocios y de la evolución de las relaciones laborales. No siendo este el sitio ni momento adecuado para analizarlo con más profundidad, basta decir que la mayoría de las empresas en México, que cuentan con una estructura y organización compleja, aplican y utilizan de diversas maneras y niveles, este sistema.

En nuestro país, y especialmente en los inicios de aplicación de esta alternativa de contratación, lamentablemente hubo múltiples abusos y omisiones en el cumplimiento de las leyes aplicables, en perjuicio del trabajador. Se dejaron de

cumplir derechos laborales, de seguridad social y fiscales.

La reacción se concretó, primero, con reformas positivas a la Ley del Seguro Social y posteriormente, a nuestra Ley Federal del Trabajo, adicionando el citado Artículo 15-A y demás relativos y siguientes.

Como anticipaba, el contenido, texto y redacción de esta norma es muy desafortunada. Confunde y mezcla obligaciones con prohibiciones y les da igual tratamiento, lo que desde un punto de vista gramatical, lógico y jurídico conlleva una dificultad para entender y para aplicar.

Siendo positiva la intención y objetivo de regular y proteger al trabajador y a las instituciones del Estado, falló en su intento, seguramente por la forma, premura y entorno político en el que se creó.

En su primera parte, esta norma aquí cuestionada establece la definición de esta nueva figura jurídica del Trabajo en Régimen de Subcontratación, describiendo cuáles son sus componentes y características y con ello, nos dice cuando legalmente se configura y existe. Esto significa que cuando un modelo de tercerización contiene todos los elementos, características y circunstancias de la descripción, estamos en presencia del Trabajo en Régimen de Subcontratación, pero si falta o no existe alguno de esos componentes, no lo es.

Además, al establecer ciertas condiciones limitantes, lo hace inviable y prácticamente imposible de aplicarse adecuadamente.

CONCLUSIÓN Y PROPUESTA

Siendo deseable la regulación de este modelo de relaciones entre empleador, proveedor y trabajador, y especialmente la protección del trabajador, es conveniente actualizar y adecuar el Artículo 15-A, de manera que cumpla su función, sea

entendible por los gobernados y autoridades y se aplique cabalmente.

Para ello, un nuevo contenido y redacción deberá tener los siguientes conceptos y elementos:

a) Establecer la responsabilidad subsidiaria del contratante con el contratista, esto es, señalar con claridad que si el patrón del trabajador (contratista) incumple alguna de sus obligaciones laborales, estas deberán ser cubiertas y cumplidas por el receptor de los servicios (contratante), y que esta responsabilidad subsidiaria comprenda también las obligaciones relativas a la seguridad social, ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, Infonavit, Fonacot y SAR.

b) Que la responsabilidad subsidiaria del contratante se refiere o comprende solo y únicamente las obligaciones incumplidas del contratista, empleador del trabajador. Que, en su caso, el contratante tendría que cubrir o pagar los derechos y prestaciones contratados entre el contratista y su trabajador, lo que es lo mismo que decir, las condiciones de trabajo pactadas entre ellos.

c) Que en el caso de que en un centro de trabajo laboren conjuntamente trabajadores del contratante y trabajadores del contratista, estos últimos tendrán el derecho a recibir y a laborar con las mismas condiciones de trabajo, incluyendo salario, beneficios o prestaciones y demás modalidades de la prestación del servicio.}

EMPLAZAMIENTO A HUELGA POR FIRMA DE CONTRATO COLECTIVO

El que nuestra legislación laboral contemple y permita que una organización sindical pueda emplazar a huelga a una empresa para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, aduciendo que representa a los trabajadores, y que también le permita iniciar la huelga si el empleador no acepta tal petición, sin acreditar previamente su legitimación, esto

es, sin comprobar que representa a la mayoría de los trabajadores de ese centro de trabajo y que esa mayoría desea la huelga, ha sido fuente continua de corrupción y de extorsión por parte de dirigentes sindicales deshonestos y sin escrúpulos.

Efectivamente, y sin abundar demasiado, el problema reside en que la ley otorga a los sindicatos, entendiéndose a sus dirigentes, el poder de iniciar una huelga, algo muy grave para la sociedad, sin necesidad de acreditar que cuentan con el derecho y la legitimación para ejercerlo.

Esta situación es de sobra conocida por autoridades, organizaciones sindicales, empresas y sus agrupaciones sectoriales. Sin embargo, con la actual redacción de los procedimientos de huelga, esta fuente de corrupción y de ilegalidad continúa presente y es aprovechada de manera dolosa y perversa por algunos.

La solución está en modificar y adecuar nuestra ley, pero hasta ahora, todas las intenciones y esfuerzos conjuntos no han podido concretarse...

Ante esta fuente de inseguridad y de corrupción, y de falta de voluntad política y de eficiencia de quienes tiene la facultad de modificar la ley, los empleadores han tenido que recurrir a modelos o esquemas que les protejan de esos potenciales ataques de organizaciones sindicales corruptas, y se han defendido mediante lo que identifico como contratos de prevención.

Esta medida ha sido criticada desde varios frentes, aduciendo una supuesta actitud incorrecta en esa acción de protección, por otro lado, natural y previsible, pero sin identificar ni reconocer su causa y el origen, y con ello, sin percibir su solución.

Es necesario identificar y entender que es una reacción preventiva ante una situación anómala, ajena a la equidad en los procedimientos legales y que les otorga un

poder absoluto a los dirigentes sindicales para incurrir en estas acciones de extorsión.

La solución es evidente e incuestionable: establecer como un requisito esencial para la procedencia del emplazamiento a huelga para firma de un contrato colectivo de trabajo, el que la organización sindical acredite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el procedimiento del emplazamiento, que representa a la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa a la que se pretende emplazar a huelga, y que esa mayoría de trabajadores desea iniciar, en su caso, la huelga.

De esa manera, quedaría acreditada la legitimación del sindicato para ejercer el derecho que le otorga el Artículo 450 en su fracción II, pues se establecerían varios supuestos de procedencia:

- a) Que efectivamente representa a la mayoría de los trabajadores sindicalizados.
- b) Que estos desean la celebración y firma de un contrato colectivo de trabajo.
- c) Que en caso de que el empleador no aceptase la petición, la mayoría de los trabajadores desean iniciar una huelga.

Un efecto interesante, importante y previsible de este cambio sería que las huelgas por firma de contrato disminuirían, pues ante una situación dada en la que se haya acreditado claramente todo lo anterior, el empleador seguramente vería como inevitable y conveniente negociar con el sindicato y sus trabajadores el contrato colectivo que se aplicaría en la empresa.

CONCLUSIÓN Y PROPUESTA

Para terminar definitivamente con el fenómeno social, legal y financiero de la extorsión de algunas organizaciones sindicales, es necesario modificar el contenido de los Artículos 450, fracción II y 920, de la Ley Federal del Trabajo, de la manera siguiente:

“Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

I. ...

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo.

Para el caso de que la petición sea la celebración de un contrato colectivo de trabajo, la organización sindical emplazante deberá acreditar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, al presentar su emplazamiento, que representa a la mayoría de los trabajadores sindicalizados en la empresa que se emplazará, que estos desean la celebración de un contrato colectivo de trabajo y que, de no aceptarse la petición, los trabajadores desean iniciar la huelga que se anuncia.”

Artículo 451.- Para suspender los trabajos se requiere:

I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior, y que se haya cumplido, en el caso de la fracción II del Artículo 450, la acreditación establecida en su segundo párrafo

Tomás Natividad Sánchez

Puntos a tratar del sector empresarial

La reforma de 1 de diciembre de 2012, rompió el Tabú, la LFT ya no es intocable, se puede actualizar en beneficio de los mexicanos. Una ley que regula el trabajo humano debe ser adecuada a las circunstancias cambiantes de la sociedad en protección de los derechos sociales que ella determina y delimitando el marco jurídico que proteja a la inversión productiva que genera empleo formal al país

En ella tratamos de lograr fundamentalmente 3 objetivos: 1. mejorar las formas de contratación que le permitan al empresario la contratación formal de trabajadores quiten de la ley lo que lo impide; 2. Mejorar la certeza jurídica que requiere la inversión productiva y que propicie el estado de derecho; y 3. Mejorar la remuneración del trabajo, tan lastimada por los efectos de la inflación y la competencia internacional que enfrenta nuestra economía, por lo efectos de la globalización de los mercados.

Todo ello sin tocar el artículo 123 y los derechos de los trabajadores.

A pesar de los cambios y avances derivados de dicha reforma, el rezago en la tramitación de asuntos ante la JFCyA continúa en aumento.

A diciembre de 2015, 41% de los asuntos atendidos por la JFCyA se encontraban en la primera de sus cinco etapas procesales (instrucción), etapa que implica mayor número de personal para su desahogo. Sólo el 10.6% de los asuntos se encuentran en etapa de ejecución. (Inf. de la STPS)

El Lic. Enrique Peña Nieto, en el marco de la
Décima Novena Conferencia

Interamericana de Ministros de Trabajo, llamó a una profunda revisión del sistema de justicia laboral, que incluya la modernización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para garantizar que su funcionamiento esté actualizado conforme a los principios de legalidad, transparencia, rendición de cuentas, imparcialidad, equidad, celeridad y eficiencia.

Resulta difícil lograr la anhelada justicia laboral cuando las Juntas de Conciliación (con el mismo presupuesto y personal o equivalente) hoy atienden más del doble de asuntos que hace diez años. (INEGI).

Por ello resulta importante el proyecto del Sr. Presidente de la JFCA Jorge Alberto Juan Zorrilla Rodríguez sobre la creación del Fondo para la Mejora de la Justicia Cotidiana Laboral Federal que le dará más recursos a la Justicia Laboral Federal, cuyos fines específicos son: Sufragar los gastos que origine su administración; Adquisición de bienes muebles e inmuebles para la Junta; construcción en los bienes inmuebles adquiridos; mejora, ampliación y remodelación de las sedes de este Tribunal; adquisición de tecnología. Ello lo aplaudo y sugiero se integre a las propuestas de reforma para darle mayor fundamento legal

Legalidad. Implica la corrección de muchos de las figuras de contratación que intentamos introducir en la ley para fomentar el empleo y no sirvieron: periodo de prueba; periodo de capacitación inicial para el empleo; trabajo de temporada: implica también perfeccionar las figuras que quedaron mal, como el aviso de despido, los salarios caídos, la reglamentación de las prestadoras de servicios, la flexibilidad laboral y muchos otros temas que se bajaron de la reforma a última hora.

Implica también tocar todo el capítulo de Derecho Colectivo de Trabajo y dentro de él incluir:

El arbitraje obligatorio en los conflictos de huelga;

Inexistencia de la huelga, no solo el cumplimiento de la formalidad legal sino de los que dispongan los estatutos sindicales;

Huelga por violaciones al contrato colectivo, mayor precisión en los planteamientos;

Derechos de terceros en la huelga (inconstitucionalidad del artículo 924LFT);

Allanamiento en la huelga;

Huelga por firma de contrato colectivo; La directiva del sindicato; los estatutos del sindicato para verificar que su objeto comprenda la rama de industria o la actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrarlo; y el padrón de los agremiados del sindicato que laboren en la empresa o establecimiento;

No recepción de depósito de los CCT si no se demuestra que existen trabajadores y que están afiliados al sindicato;

Requisitos para la demanda de titularidad de los CCT: Constancia certificada del registro del sindicato y de su representación legal; copia certificada de sus estatutos; Relación firmada por los trabajadores que presten servicios a la empresa, afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda; y certificación de la autoridad registradora correspondiente de que las personas arriba mencionadas se encuentran en el padrón del sindicato, así como la fecha de su anotación; y el número de trabajadores incluidos en los documentos a que se refieren lo anterior, deberá ser, por lo menos, equivalente a una tercera parte de los trabajadores al servicio de la empresa que la organización sindical demandada tenga dados de alta ante la autoridad registradora, lo que será verificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, previo a dar trámite a la demanda.

Una vez resuelto en definitiva un conflicto de titularidad de contrato colectivo de trabajo o de administración de contrato-ley, no se admitirá a trámite nueva demanda

promovida por ninguna organización sindical, sino hasta que haya transcurrido un año entre la fecha en que causó estado el laudo respectivo y la presentación de la nueva demanda. Tampoco se dará trámite a un procedimiento de esta naturaleza cuando el sindicato promovente sea el mismo que se hubiere desistido de una demanda previa y no hubiere transcurrido un año entre el desistimiento y la presentación de la nueva demanda.

Para dar mayor certeza se propone establecer que la pérdida de la mayoría del total de los trabajadores al servicio de la empresa o establecimiento al que sea aplicable el contrato colectivo de trabajo, decretada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la pérdida de la titularidad.

Reglamentar la audiencia de conciliación en huelga y establecer en ella que, si la parte actora no concurre a la audiencia de conciliación, se le tendrá por no presentada, ordenándose el archivo del expediente como asunto concluido;

Regular la prueba de recuento en los términos de la jurisprudencia vigente del voto personal y secreto. 2a./J. 150/2008;

Reglamentar a profundidad el Registro sindical para que este siga sirviendo al país como control legal de los movimientos de huelga

Trasparencia. Implica el perfeccionamiento de los derechos derivados de la transparencia de los CCT y de la rendición de cuentas de los organismos sindicales que se introdujeron a la LFT.

Imparcialidad. Requiere mayores sanciones a los jugadores que se involucren en la resolución de los asuntos laborales para dilatar su trámite o para cambiar el sentido de las resoluciones por intereses personales o inducidos por alguna de las partes.

Equidad. Es regresar a los principios que crearon la justicia laboral y que permitan a los Tribunales Laborales juzgar a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, pero estudiando pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas y expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. (Art. 841)

Celeridad. Resolver los asuntos bajo su conocimiento en los tiempos mínimos posibles que permita el presupuesto que se debe asignar a estos tribunales y que determina la LFT. Y sancionar a las partes y a las personas que dilaten intencionalmente los conflictos.

Eficiencia. Profesionalizar la conciliación y ser preciso en las resoluciones que evite que estas sean revocadas o cambiadas por las resoluciones de amparo.

Terminar con los problemas que se refieren a:

Una conciliación inadecuada;
Dilación intencional de los juicios;
Insuficiencias administrativas;
Criterios distintos entre junta y junta;

Conflictos colectivos sin fundamentación ni respaldo de los trabajadores que generan la llamada contratación no activa o de protección.

Contribuir a erradicar el empleo informal:

Bajando costos a la formalidad;
Simplificarla administración de la formalidad;
Dar incentivos fiscales de tiempos, reglamentaciones más sencillas las obligaciones legales, etc.;

Periodos de gracias y gradualidad en la implementación de la formalidad en sectores de la economía; y

Sanciones drásticas a quien recibiendo lo señalado no se formalice

Falta de conciliación en conflictos de entidades públicas. La ley ha permitido que estos asuntos no se concilien, ya que de hacerlo se pretende incurrir al funcionario que lo autorice en responsabilidad administrativa, esto ha propiciado que los asuntos de organismos públicos hayan ido en crecimiento, sin posibilidad de llegar a acuerdos, aunque exista certeza de obtener laudos desfavorables, generando así elevados pasivos para estas entidades y para el sector público que es de todos los mexicanos.

Dilación intencional de los juicios. La duración de los juicios continúa siendo larga en perjuicio de trabajadores y patrones, en promedio tres años.

No existen límites legales para diferimiento de las audiencias. Durante 2015 el 59% de las audiencias a celebrar fueron diferidas.

No existen elementos punitivos claros que inhiban la falsedad de las declaraciones, las probanzas y el fraude procesal.

Por ello deben perfeccionarse las reformas que se introdujeron a la LFT en dic 2012 al procedimiento exigiendo profesión de abogados, para el ejercicio de la materia laboral y sanciones a los que la dilatan. (art. 48 5° párrafo LFT).

Las juntas como ventanilla administrativa. La legislación vigente prevé que algunos procedimientos de naturaleza administrativa ajenos a los conflictos obrero-patronales se desahoguen en las Juntas.

Del total de 427,604 asuntos individuales a diciembre de 2015, casi la mitad versa sobre temas de seguridad social y prestaciones sociales (saldos de vivienda, pensiones, semanas cotizadas). (STPS)

Caída en la fundamentación y motivación legal de los laudos. La calidad de los laudos (68% de efectividad), ha propiciado una mayor carga de trabajo para la JFCyA, generando un mayor rezago en la atención

Insuficiencias Administrativas. Falta de personal, desorganización, mal uso de recursos, ausencia de diagnóstico, insuficiente uso de tecnología, recortes presupuestales, carga de trabajo y mal clima laboral.

Criterios distintos entre Juntas. Al día de hoy no existe uniformidad de congruencia y de criterios para la emisión y tratamiento de los mismos problemas planteados a los tribunales Laborales.

Foros como este, impulsan la emisión de criterios que permitan brindar certidumbre y certeza jurídica en la impartición de la justicia laboral.

Conflictos Colectivos. Existen vicios que derivan de la propia ley y que por la dureza de los derechos colectivos (aun intocables) han generado infinidad de conflictos colectivos que no deberían existir, y que han propiciado la existencia de los llamados contratos de protección, que yo llamo contratos de no aplicación, que celebran las empresas, en su mayoría, no para violar derechos, sino para no ser extorsionados por agrupaciones sindicales que a ello se dedican en el ciego ejercicio del sagrado e intocado derecho de huelga.

La dilación en los procesos litigiosos es sin duda uno de los más importantes factores, que impiden la impartición correcta de la justicia laboral en México. Justicia dilatada es justicia denegada.

Empleo informal, otro de los principales problemas que enfrenta el país, que a pesar del esfuerzo realizado con la Reforma Laboral y algunos de los criticados cambios de la reforma fiscal, continúa representando un porcentaje importante de la población económicamente activa.

En esta iniciativa debemos involucrarnos todos los que estamos inmersos en el mundo del trabajo para que el resultado de ello sea lo mejor para México.

Eugenio Narcia Tovar

Justicia Laboral Cotidiana

La justicia tiene varios grados y niveles, y si queremos encontrar solución a cómo resolver los conflictos laborales, se tiene reconsiderar y replantear el modelo que tenemos. El modelo de la actualidad se ha agotado, soportado en cimientos de la simulación y el desfase.

La cultura jurídica ha cambiado. Cuando en los años 30 se resolvió que fueran los actores de la producción que resolvieran los conflictos. En esa época se tenía la idea de que lo económico no podía ser analizado por la Suprema Corte, no existían Tribunales Colegiados, excluyéndose dichos asuntos de su competencia. Eso obedecía a un modelo económico-jurídico que se fueron plasmándose en las leyes que se reflejó mediante la resolución de los conflictos laborales a través de los actores económicos. A partir de allí se diseñaron el modelo de resolución de los conflictos laborales por parte de los patrones y trabajadores. Ese modelo se ha ido trastocado y añejo, sobre todo porque el contexto sindical es diferente, porque en la actualidad el sindicalismo se manifiesta a través de la contratación colectiva de protección, no se toma en cuenta la decisión de los trabajadores para la firma del contrato colectivo del trabajo.

El modelo de justicia laboral cotidiana se debe modificar planteando los siguientes puntos:

- La conciliación de manera fundamental a través del dialogo social auténtico con verdaderos sindicatos que representen los intereses reales de los trabajadores. Asimismo, se necesita acabar con la simulación sindical para siempre, representar la verdadera voluntad de la mayoría los trabajadores, con contratos colectivos reales aunados a que se deberán resolver los conflictos en el mismo centro de trabajo.
- Quitar requisitos extenuantes para el registro de contratos colectivos de trabajo en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se transformen en Tribunales de Trabajo y se elimine el tripartismo que actualmente es ineficaz, ineficiente y está cayendo en desuso por la naturaleza de los tiempos actuales.
- Garantía para los jueces laborales, a efecto que se cuente con una mayor certeza en sus resoluciones.
- Autonomía financiera, que permita un mejor salario para el personal jurídico y administrativo en general, un modelo de trabajo diferente.
- Trabajo digno femenino, con sanciones reales para estas prácticas en algunas empresas.
- Principio de publicidad, concentración, debate y contradicción debe realizarse en el mismo momento procesal.
- Continuidad, intermediación constante real, tangible, libre valoración de las pruebas.

Rafael Sánchez Navarro Caraza

Propuesta de Reforma a La Ley Federal del Trabajo Respecto a las Excepciones a la Permanencia en el Empleo; la Insumisión al Arbitraje y la no Aceptación de los Laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Propuesta:

Artículo Único. - Se reforma el artículo 49, 50, 947, se adiciona la fracción VI del artículo 762, se adicionan los artículos 774 tris y 991 bis de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Exposición de Motivos

La Revolución Mexicana, cristalizó las demandas sociales de la población en una nueva ley fundamental, la Constitución de 1917, que, entre otros derechos de carácter social, estableció el artículo 123 como marco para los derechos de los trabajadores, formalizando el surgimiento del Derecho Laboral Mexicano, lo que sin duda fue vanguardista a nivel internacional.

La intención del Constituyente era proporcionar elementos normativos para procurar el equilibrio entre los factores de la producción.

Con el transcurso de los años, el derecho del trabajo en nuestro país fue adquiriendo su propia personalidad y ha venido evolucionando para lograr un equilibrio entre los participantes de las relaciones laborales, con una consecuente repercusión de manera positiva en la economía nacional.

Sin embargo, la actualidad exige que se diseñen normas laborales que garanticen el crecimiento sostenido de las empresas y se fomente la inversión que traiga como resultado la creación de los empleos formales que requiere nuestra economía y

sobre todo la certeza jurídica del pago de las indemnizaciones que correspondan.

Si bien, después de varios acuerdos políticos y como último decreto del presidente Felipe Calderón, el 30 de noviembre de 2012 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma a la Ley Federal del Trabajo, la misma no había sido objeto de modificaciones sustanciales desde 1970.

Las reformas antes señaladas no tuvieron los alcances esperados ni cubrieron las expectativas que se generaron a su alrededor, dada la realidad social, económica y política que prevalece en el país en torno a los temas laborales, no sólo los que se refieren a la aplicación de las leyes en sentido estricto, sino también aquellos relacionados con cuestiones de índole económica, que repercuten directamente en el crecimiento económico de nuestro país a través de la generación de mejores empleos formales.

Asimismo, debemos considerar otras modificaciones significativas al sistema jurídico mexicano, como la reforma constitucional en materia de derechos humanos, de junio de 2011, mediante la cual se hace extensivo el catálogo de estos derechos, al incluirse la tutela, no sólo de los derechos humanos contenidos en la Constitución, sino también, los que se incluyen en los tratados internacionales.

Adicionalmente, de las reformas aprobadas en el gobierno de Enrique Peña Nieto, como son: la educativa, financiera, constitucional, energética y de telecomunicaciones, el país sigue en una crisis social que complica la situación económica y genera incertidumbre en la inversión extranjera y nacional. Aunado a lo anterior, la baja en los precios del petróleo también ha afectado a México. El gobierno federal, Pemex y la Reforma Energética se enfrentan a nuevos retos.

Según el índice Doing Business del Banco Mundial, de 181 naciones, nuestro país se ubica en el lugar 103 en el índice de

dificultad de contratación; en el 116 en el costo por despido y en el lugar 98 en el índice de flexibilidad en los horarios laborales.

De acuerdo con los principales indicadores internacionales, la economía mexicana demanda acciones urgentes para alcanzar mayor productividad y competitividad.

Los indicadores de competitividad muestran que México tiene la necesidad de realizar cambios estructurales, como es la adecuación de la legislación laboral, ya que los costos de no impulsar una reforma efectiva se traducirán en mayores repercusiones económicas para ésta y las próximas generaciones.

La realidad social y económica de México requiere que se modernice el marco jurídico del sector laboral, a fin de facilitar el acceso al mercado de trabajo y fortalecer el empleo formal y generar seguridad jurídica a las empresas sobre el costo de las terminaciones de trabajo, pues resulta ridículo, absurdo e incomprensible que los patrones no tengan claridad sobre el costo de las indemnizaciones, pues la idea de cualquier disposición legal es facilitar la solución de los conflictos con claridad.

Como puede apreciarse de la siguiente tabla, distintos países utilizan fórmulas muy claras para el pago de indemnizaciones, lo cual, en forma comparativa, demuestra la necesidad de ampliar el espectro en la terminación de las relaciones laborales:

País	Indemnización	Comentarios
Italia	<p>Si una empresa tiene menos de 15 contratados, el empleador puede despedir a un trabajador «incómodo» con el pago promedio de cuatro mensualidades (desde 2.5 hasta seis). Si hay más de 15, el empleador tendrá que pagar como mínimo 20 mensualidades o reintegrar al trabajador en su puesto si así lo decide el juez.</p> <p>En Italia no existe subsidio universal de desempleo. En empresas con menos de 15 trabajadores, que son la gran mayoría del país, en caso de pérdida del trabajo, el desempleo le cubre solamente aproximadamente ocho meses.</p>	<p>Uno de los problemas de la legislación laboral italiana es su complejidad, con más de 40 tipos de contratos diferentes.</p>
Reino Unido	<p>El marco regulador del empleo se rige por la Ley de Derechos Laborales de 1996, que contempla el derecho de un trabajador con al menos un año de antigüedad para</p>	<p>Están estudiando eliminar la posibilidad de demandar por despido considerado como «injusto» por el trabajador, y a sustituirlo por la obligación de pagar una indemnización mínima</p>

	<p><u>demandar por despido «injusto» ante los jueces laborales</u></p>	<p>(que es obligatoria cuando el trabajador lleva al menos dos años en la empresa).</p> <p>Lo anterior, porque critican que el exceso de regulación y burocracia en materia laboral limita la capacidad de reacción ante la crisis de las pequeñas y medianas empresas, que no cuentan con departamentos de recursos humanos. «Una parte de los empleados, seguros en su creencia de que su empleador no les despedirá, trabajan a un nivel inferior a su capacidad real», creen los autores de las propuestas, que deben todavía ser debatidas por el Ejecutivo británico.</p>
Bélgica	<p><u>El despido es libre, no existe ninguna limitación para el empresario que quiera prescindir de un trabajador. La indemnización por despido en caso de desacuerdo no está jurídicamente vinculada a los años trabajados, aunque sí se tienen en cuenta para el cálculo.</u></p> <p>La jurisprudencia de los tribunales belgas se basa en el concepto de indemnización correspondiente al tiempo que le costará al despedido encontrar un nuevo trabajo con las condiciones profesionales y salariales correspondientes</p>	<p>En caso de despido no conflictivo, el empresario comunica con seis meses de antelación la decisión de prescindir de sus servicios y durante ese tiempo las condiciones de trabajo se adaptan para permitir que el trabajador realice gestiones destinadas a encontrar un nuevo empleo.</p> <p>El contrato más generalizado es el indeterminado, con un año de prueba. El subsidio por desempleo es ilimitado, pero los servicios que lo gestionan son muy estrictos y a la vez, activos proponiendo nuevo trabajo al desempleado.</p>
Dinamarca	<p><u>El despido en Dinamarca es prácticamente gratis. Si es improcedente, los empleados reciben una indemnización que depende de su sueldo y de su antigüedad en la empresa, y que oscila entre tres y seis meses. La ley no especifica qué es improcedente, únicamente señala lo que se contempla cuando «el empleador no es capaz de justificar razonablemente el despido».</u></p> <p>Si por el contrario el despido es procedente, existen dos escenarios posibles: empresas con y sin convenios colectivos. En este último caso, los empleados pueden ser despedidos sin indemnización alguna y de la noche a la mañana. En el primer caso, sólo aquellos empleados que han trabajado un periodo prolongado de tiempo (más de doce años) tienen derecho a una indemnización, que, dependiendo del sueldo, corresponde a uno, dos o tres meses de sueldo. A estos empleados se les notifica su despido con la antelación estipulada en el convenio.</p>	<p>No obstante, sólo un 70% de las empresas danesas cuentan con un convenio colectivo cuyas condiciones suelen superar los mínimos legales (los sindicatos en Dinamarca son muy fuertes).</p> <p>Una de las razones por las que a las empresas les interesa firmar convenios es porque existe una «obligación de paz»: los empleados no tienen derecho a huelga.</p> <p>Los subsidios por desempleo son gestionados por A-Kases, seguros privados por los que se paga cierta cantidad al mes y, a cambio, proporcionan un subsidio por desempleo en caso de necesidad (es obligatorio haber pagado durante un determinado número de meses para tener derecho a él). Sólo en casos de necesidad acuciante, el Estado ofrece apoyo económico, pero es necesario demostrar que no se tienen ingresos ni ahorros para cubrir las necesidades básicas.</p>
Francia	<p>Existen más de 300 modalidades de relaciones laborales, con lo cual, los tipos de despidos económicos son muy variados. De seis meses a un año no hay indemnización, son contratos a tiempo parcial.</p>	<p>Los contratos particulares (jóvenes, a tiempo parcial y distintas ramas de producción) incluyen cada uno una modalidad de despido diferente.</p>

	<p>A partir de un año, las indemnizaciones más generales son: 1 año (0.2 meses); 2 años (0.4 meses); 4 años (0.8 meses); 5 años (1 mes); 10 años (2 meses) y 20 años (5.33 meses).</p>	
Alemania	<p><u>Las leyes no contemplan una indemnización fija por despido. A partir de seis meses de trabajo fijo (es decir, una vez pasado el periodo de prueba), y sólo en las empresas de más de diez trabajadores, se puede exigir una indemnización por valor de la mitad del sueldo mensual por año trabajado.</u></p>	<p>La regulación de las indemnizaciones por despido, en cualquier caso, es extremadamente compleja en un país donde cada sector económico tiene su propio sindicato. Las negociaciones de los convenios sectoriales incluyen en ocasiones regulaciones sobre el despido. Además, los jueces tienen muy en cuenta las circunstancias económicas personales del trabajador. En la práctica se supone que las indemnizaciones que se pagan normalmente en Alemania son muy superiores a los quince días por año trabajado.</p> <p>Las reformas del ex Canciller socialdemócrata Schröder, conocida como «Agenda 2010», flexibilizaron el despido.</p>
Portugal	<p>Con las reglas pactadas entre el Gobierno y la «troika» para el cálculo de indemnización por despido, los trabajadores que tengan contrato firmado a partir de octubre de 2011 recibirán el equivalente a 20 días por cada año de trabajo con un límite máximo de doce meses.</p> <p>Anteriormente, obtenían el equivalente a 30 días por año sin ningún límite.</p>	<p>El pasado 18 de enero también se acordó la reducción del número de días de vacaciones, festivos y el aumento de la jornada laboral en el sector privado.</p>
Grecia	<p>Las leyes laborales griegas cambiarán en los próximos meses por el programa de recortes pactado con la «troika».</p> <p>Al día de hoy, no existe distinción por despido procedente o improcedente, sino la de trabajadores con jornal o empleados.</p> <p>Los trabajadores con jornal son aquellos que no están en nómina, pero trabajan de forma frecuente con la misma empresa y familia. No tienen un sueldo mensual, sino un jornal con su correspondiente seguro por día trabajado.</p> <p>En el caso de los empleados, la indemnización por despido empieza a contabilizar al año con dos mensualidades hasta un máximo de 24 a partir de 28 años trabajados.</p> <p>Además, el empresario puede, en ciertos casos, indemnizar al trabajador a plazos, es decir, entregándole como mínimo dos mensualidades cada vez. Los impuestos por la indemnización van del 0% hasta los 60.000 hasta el 30% a partir de los 150.001 euros.</p>	

Del análisis de la información de los países de Europa se concluye que en aquellos

¹La **Troika** Europea es como se conocía en la jerga comunitaria a la especie de **triumvirato** que representaba a la **UE** en las relaciones exteriores, particularmente en lo concerniente a la **política exterior y de seguridad común** (PESC).¹

En la actualidad cuando se habla de '**troika**' (sobre todo en los medios de información) se hace referencia a un grupo de decisión formado por la **Comisión Europea** (CE), el **Banco Central Europeo** (BCE) y el **Fondo Monetario Internacional** (FMI).

donde hay más estabilidad laboral y mayor nivel de desarrollo, las indemnizaciones están condicionadas, es decir, preestablecidas a por lo menos 6 meses de antigüedad e incluso el Reino Unido está estudiando la posibilidad de elevarlo de uno a dos años de antigüedad.

En Italia y Alemania las indemnizaciones sólo aplican a las empresas que tengan más de 15 y 10 trabajadores respectivamente, es decir, se brinda oportunidad a las pequeñas empresas para no cerrar los negocios por el tema del pago de indemnizaciones y permite que sigan en la economía formal generando empleos.

En Portugal a partir de octubre de 2011 las indemnizaciones equivalen a 20 días por cada año de trabajo con un límite máximo de doce meses.

En Grecia la indemnización por despido se empieza a contabilizar al año con dos mensualidades hasta un máximo de 24 a partir de 28 años trabajados.

En México la Ley Federal del Trabajo establece indemnizaciones para restaurar los infortunios del trabajo e indemnizaciones para reparar los daños por la disolución del vínculo laboral, privilegiando la estabilidad laboral por ello se han justificado las indemnizaciones tan elevadas en los contratos por tiempo determinado.

Por tanto, se requiere reformar la Ley Federal del Trabajo, pero sin abandonar los principios plasmados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para mantener incólumes los derechos fundamentales de los trabajadores en México, que son la base de nuestro derecho del trabajo y de la previsión social.

A través de las reformas que se proponen, es posible realizar los cambios que requiere el país en el ámbito laboral, reformando únicamente la Ley Federal del Trabajo, sin

alterar las conquistas y derechos de los trabajadores que actualmente permiten el equilibrio entre los factores de la producción.

Con base en lo anterior, la Iniciativa que proponemos generará condiciones que permitan un desarrollo integral del entorno laboral, para propiciar la creación de empleo formal.

Además, busca promover una mayor oferta de trabajo en el sector formal de la economía no haciendo sujeto a las empresas con 50 trabajadores o menos del pago de los 20 días por año, con lo cual se elimina una carga económica a este tipo de empresas.

Esta eliminación de los 20 días busca salvar fuentes de empleo, protegiendo el trabajo y haciéndolo más efectivo, y ello se puede lograr dando una certeza jurídica respecto al costo de una indemnización; pues una pequeña empresa se ve seriamente afectada, poniendo en riesgo la estabilidad de la fuente de trabajo ante condenas de laudos de cantidades hasta millonarias por concepto de 20 días por año.

En cuanto a propiciar la atracción de la inversión extranjera, está la seguridad de que existe un proceso en el cual se pueda consignar el pago de las indemnizaciones y con ello liberar el contrato de trabajo, lo cual se traduce en la generación de empleos dignos y con mayores ingresos para los trabajadores.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé que en los casos en que un trabajador sea despedido injustificadamente, pueda optar por demandar la Reinstalación en su trabajo o una Indemnización de tres meses de salario y establecer los casos en los cuales el patrón puede estar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador en su previo empleo.

Las reformas propuestas, generarán inversión en México, porque las empresas

buscan tener certeza jurídica de los costos sobre las terminaciones de las relaciones de trabajo, las cuales deben ser acordes a las reglamentaciones que rigen en los países desarrollados, con una nueva cultura laboral, donde el objetivo sea el trabajo y no buscar una indemnización por despido.

La figura de la insumisión al arbitraje en materia laboral tiene su fundamento Constitucional en el Artículo 123 Apartado "A" Fracciones XXI y XXII y se Encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 947 y 49 de la misma Ley.

En el texto original del artículo 123 de la Constitución de 1917 ya se regulaba esta figura pero con una ratio legis completamente diversa a la que hoy conocemos, pues no se limitaban los casos en que el patrón la podía utilizar, sino que se dejaba abierta para que fuera utilizada cuando el empleador lo decidiera, dando así una postura liberal entendiendo que la consecuencia natural al no sometimiento a la Autoridad para entrar a la Litis de la petición de reinstalación derivada de un despido alegado por la parte actora, lo era, sin duda, el pago de una indemnización especial prevista para estos casos.

Esta regulación Constitucional sufre una profunda transformación en los años sesentas, introduciendo en esa época a la Carta Magna el concepto actual de la interpretación legislativa del principio de la estabilidad en el empleo, que se ha tomado como un falso pilar del derecho laboral nacional y en esa bandera se ha envuelto el argumento para no tocar este aparente sustento del derecho laboral mexicano, abriendo la puerta para que existan excepciones a esa regla general de la estabilidad en el empleo y deriva facultades al legislador para que dichas excepciones sean reguladas, además de las generales que contiene en su texto, con toda amplitud por la Ley secundaria, en este caso, la Ley Federal del Trabajo, la cual como se dijo

líneas arriba efectivamente regula estos supuestos de excepción.

Siendo un supuesto de excepción a la estabilidad en el empleo la figura jurídica de la insumisión al arbitraje y que fue creada por el legislador para permitir limitarlo y constituye la única vía legal en la que el patrón tiene la potestad de elegir el otorgamiento de una indemnización especial, evitándose con ello el arbitraje sobre la reinstalación del trabajador.

La Insumisión tramitada vía incidental hoy en día tienen por consecuencia montos elevadísimos tanto en salarios caídos como en indemnizaciones, ya que ambos se generan hasta el momento en que la Junta resuelve y lo declara procedente, esto atendiendo desafortunadamente a los propios criterios de nuestros tribunales de amparo y por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Desafortunadamente lo antes señalado ha llevado a tener hoy en día una figura poco viable, ya que su regulación y efectos (terminación de la relación de la relación de laboral y pago de indemnizaciones) han sido tan complejos que más que ser un verdadero impulso al procedimiento ordinario pues aplica a una de las dos acciones (reinstalación) que puede ejercer el trabajador cuando se dice despido injustificadamente y motivar al patrón a su utilización, lo han desmotivado.

En efecto, la insumisión al arbitraje debe de ser una alternativa para evitar de miles de juicios laborales, marcando una evolución en el concepto del principio de la estabilidad en el empleo sin la pérdida de su esencia; tomando en cuenta la situación actual y futura de nuestro país en un contexto nacional e internacional, y con ello brindar a los empresarios nacionales como extranjeros, que en los supuestos de que tengan que desvincularse de empleados exista una norma que protege al patrón, que le asegure que aún y cuando decida optar por pagar una indemnización y ello implique

un gasto, tenga la certeza de que no tendrá que recibir los servicios de un trabajador que afecte la competitividad y productividad de su empresa.

Con base en estas consideraciones, podemos concluir que la figura de la insumisión al arbitraje, procederá entonces bajo tres supuestos: 1) Realizar el pago de las indemnizaciones mediante la consignación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; 2) Negarse a someter las diferencias al arbitraje, siempre y cuando se encuentre dentro de los supuestos a que hace mención el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo; y 3) El no acatamiento de un laudo.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la fracción XXII del artículo 123, excluye la posibilidad de la insumisión al arbitraje tratándose de despidos injustificados, pero faculta al legislador para que regule los casos de excepción.

Por ello proponemos que se reformen los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo a fin de limitar el pago de las indemnizaciones para las micro y pequeñas empresas en concordancia con la definición de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ldcmpme/LDCMPME_orig_30dic02.pdf) y establecer un proceso mediante el cual el empleador que decida terminar una relación de trabajo cuente con un proceso en el cual pueda pagar mediante consignación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el pago de las indemnizaciones correspondientes:

En tal virtud, se propone la modificación de los artículos que a continuación se señala en los términos siguientes:

Se reforma el artículo 49, 50, 947, se adiciona la fracción VI del artículo 762, se adicionan los artículos 774 bis y 991 bis de

la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

“Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico;
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales; y
- VI. Cuando se trate de trabajadores que presten servicios a pequeñas y medianas empresas de acuerdo con la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa,

Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. En los casos de las fracciones I, II, III, IV y V del artículo 49, si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado o por tiempo determinado mayor de un año, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos.
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año,

y en los casos de la facción VI del artículo 49, en una cantidad correspondiente al pago de tres meses de salario;

En caso de que el patrón decidiera pagar las cantidades que correspondan a las indemnizaciones previstas en este artículo mediante la consignación que se prevé en el artículo [ARTÍCULO], dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la separación del trabajador del empleo, las indemnizaciones a que se refiere este artículo se tendrán por pagadas y no existirá el pago de salarios caídos.

Artículo 947.- Si el patrón consigna las indemnizaciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y

IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, conforme a lo establecido en el artículo 48, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162, salvo que haya consignado las indemnizaciones dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la separación del trabajador del empleo.

Artículo 762.- Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones.

I. Nulidad;

II. Competencia;

III. Personalidad;

IV. Acumulación;

V. Excusas; e

VI. Insumisión al Arbitraje

Artículo 774 BIS. - La insumisión al arbitraje podrá solicitarse en cualquier momento hasta antes de que se dicte el laudo.

Declarada procedente la insumisión al arbitraje, ésta producirá los siguientes efectos:

I. Dejarán de correr los salarios caídos a partir del momento en que el incidente sea promovido;

II. En caso de existir diferencia en el monto de la integración salarial para el pago de las indemnizaciones correspondientes, la Junta, en su caso, hará la determinación y condenará al pago de las diferencias que resulten.

Artículo 991 bis. En los casos de consignación del pago de las indemnizaciones previstas en el artículo 50, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a solicitar que se notifique al trabajador la existencia de la consignación del pago a efecto de recibirlo si está conforme con el mismo o de hacerse sabedor y ejercitar los derechos que le correspondan si no está conforme con el pago.

El pago de las indemnizaciones deberá adjuntarse con el desglose de las cantidades que corresponda por cada concepto. Asimismo, deberá señalarse la forma en la que se integró el salario acompañándose, en su caso, con la memoria de cálculo correspondiente.

El patrón deberá exhibir billete de depósito, o cheque certificado que garantice la cantidad a consignar, el cual deberá ser guardado en el seguro de la Junta.

La Junta, dentro de los cinco días hábiles siguientes al recibo de la

promoción, deberá proceder a la notificación al trabajador en el domicilio que para este efecto señale el empleador.”

Arturo Martínez y González

La economía Procesal

Dentro de los principios del Derecho Procesal del Trabajo, el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, los señala, destacando para los efectos de este trabajo el de la economía en el procedimiento, para tratar de reducir o suprimir trámites y diligencias hasta donde legalmente sea posible.

Conforme al principio de economía procesal se debe tratar de lograr en el proceso los mayores resultados con el menor empleo posible de actividades, recursos y tiempos del órgano judicial. Ovalle Favela opina que dicho principio exige, entre otras cosas, que se simplifiquen los procedimientos y se delimite con precisión el litigio; que sólo se admitan y practiquen pruebas que sean pertinentes y relevantes para la decisión de la causa; y que se desechen aquellos recursos e incidentes que sean notoriamente improcedentes.

Definitivamente, la economía procesal representa un concepto de medular importancia en cualquier sistema jurídico contemporáneo.

En virtud de lo anterior trataremos los siguientes temas:

- La caducidad.
- La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento de pruebas.
- La prescripción.

CADUCIDAD

En materia laboral desde que se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo se ha establecido la figura de la caducidad, materia del presente trabajo.

Tanto la Doctrina, la Legislación y en la Jurisprudencia se ha considerado que la figura de caducidad se actualiza por la falta de interés y abandono del proceso al dejar de hacerse las promociones necesarias para que se llegue a su fin.

La caducidad se justifica desde dos puntos de vista: El primero, de orden subjetivo por la intención de una de las partes en juicio de abandonar el proceso dada su falta de interés de continuarlo y culminarlo; y al segundo de orden objetivo por el interés que tiene el Estado de evitar que los procesos se prolonguen indefinidamente si solución atentando contra la seguridad jurídica.

CONCEPTO

Para Alberto Trueba Urbina la caducidad es la extinción de la instancia por falta de promoción, producida por un no hacer o inactividad de alguna de las partes.

Por su parte, para el Dr. Néstor De Buen la caducidad la define como un medio de extinción del proceso por inactividad de las partes durante determinado plazo.

Como podemos observar las definiciones de esta figura prácticamente son las mismas, siendo la consecuencia de la misma la extinción de un derecho o acción por el transcurso del tiempo que tiene un término fijo.

Por lo que se refiere al párrafo inmediato anterior consideramos necesario conceptualizar la extinción. Es el efecto de desaparecer alguna acción, obligación cosa, o hecho.

En tal virtud, la caducidad produce la extinción de un derecho por el transcurso del tiempo para su ejercicio.

Por otra parte, la caducidad se ha confundido con la prescripción; sin embargo, estas dos figuras tienen notables diferencias:

- La caducidad puede ser estimada de oficio por los tribunales o por instancia de parte interesada, en cambio la prescripción debe ser alegada sólo por la parte con interés jurídico, con la excepción precisada al finalizar el presente trabajo.
 - La caducidad supone la fijación de un tiempo para el ejercicio de derechos y acciones y pasado el cual dejan de existir, mientras que la prescripción hace referencia a las pretensiones que las partes pueden deducir no a los derechos que les afectan, quedando esto sólo paralizado mediante la excepción que se promueve.
 - La caducidad pretende dar seguridad al impulso procesal, y la prescripción pretende poner fin a la incertidumbre de los derechos, entendiéndolos abandonados cuando su titular no los ejercite, y.
 - La prescripción extingue los derechos o la razón subjetiva de la falta de su ejercicio por el titular, mientras en la caducidad se atiende sólo al hecho objetivo de la falta de ejercicio durante el término prefijado.
- De igual manera algunos han confundido la caducidad con la preclusión.
- Los efectos de la preclusión se limitan a un estado procesal, mientras que la caducidad opera en relación con el procedimiento e impide su continuación, mientras que la preclusión no, ésta implica la pérdida de un derecho procesal y la caducidad implica la pérdida de la acción; por último, la preclusión opera de oficio, y la caducidad puede decretarse a instancia de parte.

La caducidad tiene como características, que es de orden público, es decir no puede ser alterada por la voluntad de los particulares; que representa una sanción y la misma se refiere a la extinción del procedimiento laboral y que dicha figura puede decretarse de oficio o a instancia de parte, en este último caso procederá, en su caso, por la vía incidental.

ANTECEDENTES DE LA CADUCIDAD EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

a). - Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931

En cuanto a la Exposición de Motivos de esta Ley, el Lic. Alfonso López Aparicio estableció en cuanto a la misma, que la preocupación central de la iniciativa radica en lograr la rápida fluidez en la resolución de los conflictos de trabajo por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Este efecto, se han introducido diversas disposiciones con esas miras y se han simplificado de los trámites de procedimiento.

Título Noveno. - Del Procedimiento ante las Juntas

Capítulo I.- Disposiciones Generales

Artículo 479.- “Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. La Junta, de oficio una transcurrido este término dictará la resolución que corresponda”.

Comentario: Como podrá observarse la caducidad en esta ley operaba de oficio

cuando existía inactividad procesal por alguna de las partes en juicio y el término señalado era el de tres meses. En tal virtud, de 1931 a 1970 esta figura fue muy socorrida en los tribunales laborales, archivándose los expedientes sin necesidad de interponer incidente alguno, ya que bastaba la falta de interés de alguna de las partes para que procediera la caducidad.

b). - Ley Federal del Trabajo de 1970 (La exposición de motivos no se refirió a la caducidad).

Artículo 726. “Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes, o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado”.

Comentario: Este precepto se refiere a la caducidad de la instancia o archivo de expediente por falta de promoción de parte interesada. Se modifica el anterior 479, ya que aumenta el término de 3 a 6 meses. Choca en apariencia contra el espíritu del legislador de hacer el procedimiento más rápido y expedito. En realidad, casi no se dejó ningún caso de procedencia por las excepciones consignadas. Esto trajo mayor rezago ante la Juntas de Conciliación Arbitraje.

Existió jurisprudencia en el sentido de que era procedente el archivo del expediente si no existía la promoción hasta antes de formularse alegatos. (Jurisprudencia. 349 Apéndice al Tomo CXVIII, pág. 658).

Artículo 727. “Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlos y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución”.

Comentario: En esta Ley, se debe de abrir incidente y pretende ser justificado por el legislador a la luz de la garantía de audiencia previa consagrada por el artículo 14 Constitucional.

c). - LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1º DE MAYO DE 1970, REFORMADA EL 1º DE MAYO DE 1980.

CAPITULO XI

DE LA CONTINUACIÓN DEL PROCESO Y DE LA CADUCIDAD

Artículo 771. “Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario”.

Comentario: Consideramos que deben ser las partes las que demuestren el interés para que el procedimiento laboral llegue a su término en caso de no existir conciliación. En la práctica los Presidentes y Auxiliares de Junta, en su mayoría no se ocupan de este tema, en virtud de que sus múltiples labores no les permiten actuar en consecuencia.

Artículo 772. “Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente:

Si el trabajador está patrocinado por un procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera”.

Comentario: Este artículo hace inoperante, de hecho, la figura de la caducidad de la instancia, se reitera que el impulso procesal

es de las partes en contienda, el papel del Tribunal es que la justicia sea más pronta y expedita.

Artículo 773. “Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlos y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución”.

Comentario: Estamos de acuerdo con el enunciado del artículo anterior, siempre y cuando el término para el desistimiento tácito de la acción sea menor a seis meses. Por otra parte, consideramos muy difícil que en la práctica opere la caducidad, vistos los supuestos que se deben de dar.

d). - LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1º DE MAYO DE 1970, REFORMADA EL 30 DE NOVIEMBRE DEL 2012.

CAPITULO XI

DE LA CONTINUACIÓN DEL PROCESO Y DE LA CADUCIDAD

Artículo 771.- “Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario.

En caso de no cumplir lo anterior, se harán acreedores a las sanciones que establezcan las Leyes de responsabilidades administrativas de los servidores públicos”.

Comentario: Sería el mismo que el que se hizo a la Ley de 1970 después de las reformas del 1º de mayo de 1980.

Artículo 772. “Cuando, para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de cuarenta y cinco días naturales, el Presidente de la Junta deberá ordenar que se le requiera personalmente para que la presente, apercibiéndolo de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata al trabajador y a la

Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera”.

Comentario: Se disminuye el término para que se ordene personalmente la presentación de una promoción de la parte actora para que se reanude el procedimiento, pues de lo contrario podría operar la caducidad. Dicha disminución consistió que en lugar de tres meses fuera el de cuarenta cinco días naturales. A pesar de lo anterior, esta figura en la práctica resulta inoperante por el aviso que indebidamente, desde nuestro punto de vista se le hace a la parte actora para que continúe con el procedimiento.

Artículo 773. “La Junta, a petición de parte, tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de cuatro meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento y se haya cumplido lo dispuesto en el artículo anterior. No se considerará que dicho término opera si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las

partes a que se refiere este artículo, o la práctica de alguna diligencia, o se encuentre pendiente de acordarse la devolución de un exhorto o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado a diversa autoridad dentro del procedimiento.

Para los efectos del párrafo anterior, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlas y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución”.

Comentario: Estaríamos de acuerdo con el anterior artículo siempre y cuando desapareciera la leyenda: “y se haya cumplido lo dispuesto en el artículo anterior”, lo anterior a efecto de que la figura de la caducidad no fuera nugatoria en nuestra Ley Federal del Trabajo:

Propuesta: Las partes en el juicio son las más interesadas en que éste avance, es decir, tenga continuidad y se termine lo más pronto posible, que tome fuerza el principio de economía procesal, toda vez que el volumen de expedientes que actualmente tiene la Junta son innumerables y sobre todo tardados, consideramos que el artículo 772 debe de desaparecer de nuestra legislación laboral, por ineficaz e inoperante, ya que en casi todos los casos no se avisa a la parte actora que reanude el procedimiento, so pretexto de que pueda aplicarse la caducidad; por otra parte, seguro estamos que en cada Junta Especial existe una cantidad muy voluminosa de expedientes inactivos y además como ya se

dijo, son las partes quienes deben de impulsar el procedimiento.

Somos de la opinión que se debe disminuir el término de cuatro meses a que se refiere el artículo 773 a tres meses, ya que consideramos que es un término más que suficiente para que se impulse el procedimiento. Además, como ya se expresó, conforme al principio de economía procesal se debe tratar de lograr en el proceso los mayores resultados con el menor empleo posible de actividades, recursos y tiempos del órgano judicial.

Por otra parte, y de acuerdo al principio de economía procesal y tratando de agilizar el procedimiento laboral, proponemos lo siguiente:

- **SUPLENCIA DE LA DEMANDA DEFICIENTE.** - Solicitamos que se suprima el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, habida cuenta de que en caso de que la Junta subsane la demanda cuando ésta sea incompleta, la convierte en juez y en parte, independientemente de que es repetitivo con lo que establece el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo y en cuanto a este artículo deberá adicionarse lo siguiente en cuanto a la suplencia de la demanda deficiente:

Artículo 873. “Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá

para que los subsane dentro de un término de tres días, con el apercibimiento de que en caso de que no desahogue la vista correspondiente, perderá su derecho para poder hacerlo en fecha posterior, únicamente en cuanto los defectos, omisiones e irregularidades señaladas en el auto admisorio. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor”.

- En virtud de lo señalado en el punto anterior deberá suprimirse, la fracción II del artículo 878 de la Ley Laboral por preclusión.
- **NOTIFICACIONES PERSONALES.** - En cuanto a este tema y en virtud del principio de economía procesal, las Juntas deberán conforme al artículo 724 de la Ley Federal del Trabajo utilizar las herramientas tecnológicas, (correo electrónico en este caso) en las que se incluyan los sistemas necesarios para la actuación de las partes en los procedimientos laborales establecidos en dicho ordenamiento legal.
- En tal virtud, proponemos que al artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo se le adicione un párrafo final para que se determine lo siguiente:

Artículo 739.- “Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones, si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta Ley.

Asimismo, deberán señalar el domicilio del demandado para recibir notificaciones, o el

último lugar donde el trabajador prestó sus servicios. La notificación es personal y se diligenciará conforme a lo dispuesto en el artículo 743.

La persona que comparezca como tercero interesado en un juicio, deberá señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones; si no lo hace, se estará a lo dispuesto en la parte final del primer párrafo de este artículo.

En caso de que las partes señalen terceros interesados, deberán indicar en su promoción inicial el domicilio de éstos para recibir notificaciones.

En los casos a que se refieren los párrafos anteriores, las partes, así como los terceros interesados, deberán señalar en su primera comparecencia o escrito la dirección del correo electrónico a efecto de que las notificaciones de carácter personal posteriores a las del emplazamiento a juicio, se hagan por este medio, a efecto de agilizar el procedimiento”

- Por las mismas razones proponemos la reforma del artículo 873 de nuestro Código Laboral para que establezca:

Artículo 873. “La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. En este acuerdo admisorio se apercibirá a las partes para que señalen domicilio y las direcciones de sus correos

electrónicos a efecto de oír y recibir notificaciones, pues en caso contrario las ulteriores notificaciones, aún las de carácter personal se harán por medio de Boletín o en los estrados de la Junta. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor”.

- De igual manera proponemos se adicione un párrafo final al artículo 742 de la Ley de la Materia, para que se establezca lo siguiente:

Artículo 742.- “Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

- I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;
- II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas;
- III. La resolución en que la Junta se declare incompetente;

IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;

V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;

VI. El auto que cite a absolver posiciones;

VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;

VIII. El laudo;

IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;

X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;

XI. En los casos a que se refieren los artículos 772 y 774 de esta Ley;

XII. En casos urgentes o cuando concurran circunstancias especiales a juicio de la Junta.

Las notificaciones anteriores, se harán por la vía electrónica en todos aquellos casos que sean posibles”.

- En cuanto a las notificaciones personales que realizan los Actuarios adscritos a las Juntas, por el cúmulo de trabajo y por razones presupuestales que son del conocimiento general, representan una de las causas más importantes de retraso en los juicios laborales, por lo que se propone una adición al artículo 744 de la Ley Laboral a efecto de que quede de la siguiente manera:

Artículo 744.- “Las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local de la Junta o en la dirección de correo electrónico en cuanto sea posible, y si no se hallare presente,

se le dejará una copia de la resolución autorizada por el Actuario; si la casa o local está cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo.

El Actuario asentará razón en autos”.

- AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.- Como es de conocimiento general, la Audiencia trifásica de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y admisión de Pruebas fue dividida en dos audiencias, una, la de conciliación, demanda y excepciones y la otra la de ofrecimiento y admisión de pruebas, reforma que se hizo para que se diera mayor fluidez al procedimiento laboral; sin embargo los resultados no fueron los esperados, por lo que, consideramos necesario se reforme una vez más nuestra Ley Federal del Trabajo en su aspecto procesal y siguiendo el principio de economía, proponemos que regrese la audiencia con los tres estadios procesales, o sea, la de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas tal y como estaba regulada antes de las reformas de noviembre de 2012.

En efecto, la solución más efectiva para los conflictos laborales con la intervención de terceros, lo es la conciliación, por lo que es necesario privilegiarla, tornándola en obligatoria, previamente a la etapa de demanda y excepciones.

La Conciliación. - De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo la conciliación es una práctica que consiste en utilizar los servicios de una tercera parte

neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de mutuo acuerdo. En la conciliación las partes hacen una consideración recíproca de sus respectivas pretensiones.

Uno de los problemas más importantes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, lo es la falta de un mejor presupuesto; es por ello que nos viene a la mente una idea que podría desarrollarse. En efecto, se podría promover en las universidades del país, que el servicio social al cual está obligado todo estudiante de derecho, podría hacerse si así lo quisiera el pasante de derecho, precisamente ante alguna Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, donde los Conciliadores de dicha Junta podrían capacitar en un término breve al estudiante, para que pudieran auxiliar en las labores de conciliación, ya que no tocarían el fondo de los juicios y seguro estamos que el número de arreglos conciliatorios aumentaría considerablemente, amén que esa Junta Federal, con el apoyo de su personal jurídico continúe con las jornadas conciliatorias de carácter mensual, ya que han dado un buen resultado.

La Demanda. - Es el escrito en el que se ejercitan en juicio una o varias acciones en contra de una persona, ya sea física o moral. Por su parte, la contestación de la demanda es el acto en virtud del cual ya sea en forma escrita o verbal (por economía procesal debería ser en forma escrita), el demandado combate las acciones hechas valer por la parte actora, oponiendo las defensas y excepciones que considera pertinentes.

La Excepción. - Por nuestra parte, consideramos que la excepción es el accionar en sentido inverso; o sea, el derecho que tiene el demandado para combatir la demanda instaurada en su contra.

Por último, y para terminar con esta breve exposición y siguiendo el principio de economía procesal, tocaremos un aspecto de la prescripción.

PRESCRIPCIÓN

En materia laboral la prescripción es la pérdida de los derechos no ejercidos por el solo transcurso del tiempo y la liberación de las obligaciones que les sean correlativas.

Las acciones de trabajo prescriben en un año (prestaciones), contado a partir al día siguiente a la fecha en que sea exigible la obligación (art. 516).

En un mes las acciones patronales para despedir, disciplinar y realizar descuentos a los salarios de los trabajadores, así como las acciones de éstos para separarse del trabajo

En dos meses las acciones de los trabajadores que sean despedidos de sus labores, y

En dos años las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo; de los beneficiarios en casos de muerte del trabajador por riesgos de trabajo y las acciones para ejecutar los laudos y los convenios celebrados ante la Junta.

Propuesta: La Junta, en el auto admisorio, deberá no admitir la demanda en cuanto al fondo de ésta, si al hacer el computo necesario, el Secretario de Acuerdos

observa que dicha demanda se encuentra presentada fuera de tiempo, lo anterior para que prevalezca el principio de economía procesal (es un caso de prescripción excepcional, ya que no representa una excepción hecha valer por la parte demandada).

José Manuel Cervantes Bravo

LOS EXHORTOS

ARTICULO 757 LFT:

ACTUAL:

La Junta deberá expedir los exhortos y despachos, al día siguiente de aquél en que surta efectos la resolución que lo ordene

PROPUESTA:

La Junta deberá expedir los exhortos y despachos, DENTRO DE LOS DIEZ DÍAS siguientes de aquel en que surta efectos la resolución que lo ordene.

ARTICULO 758 LFT

ACTUAL:

Artículo 758.- Los exhortos y despachos que reciban las autoridades a que se refiere el Artículo 753, se proveerán dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción y se deberán diligenciar dentro los cinco días siguientes, salvo en los casos en que por la naturaleza de lo que haya de practicarse, exija necesariamente mayor tiempo; en este caso, la autoridad requerida fijará el que crea conveniente, sin que el término fijado pueda exceder de quince días.

PROPUESTA:

Artículo 758.- Los exhortos y despachos que reciban las autoridades a que se refiere el Artículo 753, se proveerán dentro de los diez días siguientes a su recepción y se deberán diligenciar dentro los cinco días siguientes, salvo en los casos en que por su naturaleza de lo que haya de practicarse, exija necesariamente mayor tiempo; en este caso, la autoridad requerida fijará el que crea conveniente, sin que el término fijado pueda exceder de quince días.

Y proponemos agregar dos nuevos párrafos:

La autoridad exhortante preparará todos los documentos que contiene el exhorto el cual deberá enviar vía electrónica a la autoridad exhortada, quien a su vez acusará de recibido, dentro del término fijado en el Artículo 757 para que lo pueda diligenciar en el término establecido en esta Ley.

Las partes tienen la obligación de señalar en sus escritos, la Junta Especial Federal o Local, o la autoridad más próxima que pueda diligenciar el exhorto con mayor prontitud, pudiendo también aportar domicilios o correos electrónicos, o los elementos que juzguen convenientes para una mayor rapidez en el desahogo.

ARTICULO 759 LFT

ACTUAL:

Artículo 759.- Cuando se demore el cumplimiento de un exhorto, se

recordará de oficio o a instancia de parte, a la autoridad exhortada; si a pesar del recordatorio continúa la demora, la autoridad exhortante lo pondrá en conocimiento del superior inmediato del exhortado.

PROPUESTA:

Artículo 759.- Cuando se demore el cumplimiento de un exhorto, se recordará de oficio o a instancia de parte, a la autoridad exhortada; si a pesar del recordatorio continúa la demora, la autoridad exhortante lo pondrá en conocimiento del superior inmediato del exhortado, a falta de esto, se podrá incurrir en responsabilidad que en derecho corresponda.

El exhorto debidamente diligenciado también deberá ser devuelto a la exhortante vía electrónica.

María Luisa Campos Aragón

Sobre la Nueva Reforma Laboral

Buenas tardes, me es grato encontrarme en este Foro de Consulta para la Justicia Laboral Cotidiana, organizada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, agradeciendo en especial al Maestro Jorge Alberto Juan Zorrilla Rodríguez, así como al público en general.

Para abordar el tema que nos ocupa es necesario tener presente el alto sentido social de la Ley federal del Trabajo y nuestra Constitución en el cual tiene dos contenidos básicos indisolubles: la Organización Jurídico - Política del Estado por un lado y por el otro, el sentido social de desarrollo armónico de los hombres y mujeres que integran el pueblo. De este modo, adicionalmente a las esferas jurídicas individuales, coexisten en la Carta fundamente la tutela jurídica y prioritaria para los aspectos de carácter social que integran los intereses de la colectividad y que, al mismo tiempo, imponen límites al actual individual, cuando este pueda trastocar intereses colectivos o generales de la sociedad; por ello, el desarrollo social y equitativo que se busca en la Constitución, se establece, justamente por el equilibrio que se debe dar entre el desarrollo individual, armonizado con los intereses y derechos sociales que conforman la sociedad mexicana.

De las llamadas garantías sociales que tutelan y protegen derechos de la colectividad, el artículo 123 que se constituye en garantía social del pueblo

mexicano, toda vez que fue concebido como un postulado de derechos mínimos de la clase trabajadora de carácter reivindicador, con el fin de lograr su desarrollo con dignidad y armonía social.

De este modo, el artículo 123 contiene la traducción a normas conquistadas de las luchas obreras que se plasmaron y las más importantes el carácter tutelar de la ley, la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos, la estabilidad en el empleo, la jornada máxima, el salario mínimo, la libre sindicalización, el derecho de huelga, entre otros. Todos estos derechos no fueron plasmados de manera graciosa en la Carta Magna, no fueron una concesión empresarial o estatal, fueron conquistados por medio de la lucha social.

Por esa razón a raíz de la reforma del 2012 constituye un paso más para suprimir el carácter social y reivindicatorio de nuestro régimen jurídico para profundizar la implantación de un capitalismo salvaje que golpea principalmente a los trabajadores y a los pueblos.

Abordando el tema señalaré lo siguiente:

¿QUÉ RESULTADOS TUVO LA REFORMA LABORAL DE 2012?

Cuando aún no se realiza un balance serio y público de la reforma laboral del 30 de noviembre 2012, para saber sus resultados reales, ya se anuncia por el gobierno de Peña Nieto otra nueva reforma, sin evaluar la anterior.

Como es sabido por todos ustedes durante casi un año como lo afirma Arturo Alcalde el Gobierno Federal preparo calladamente una nueva reforma laboral como parte de la iniciativa de justicia cotidiana, la comisión

que elabora en Palacio Nacional la iniciativa de Reforma Laboral ha realizado una docena de reuniones y ha ignorado los reclamos de sindicatos, académicos y asociaciones civiles por no haber sido incluidos, precipitan la nueva por presiones externas: tanto por las quejas ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como se desprende de la queja histórica de las Organizaciones Sindicales Internacionales más importantes del mundo entre ellas la Federación Internacional de trabajadores de la industria metalúrgica que agremia a más de 25 millones de empleados y la Confederación Sindical de las Américas que representa a 50 millones en el continente Americano contra el Gobierno Mexicano por la sistemática violación a la libertad sindical que persiste en nuestro país así como por la firma del Pacto del Transpacífico que consiste en formar la zona libre comercio más amplia del mundo con otras once naciones.

En la exposición de motivos del proyecto de la Reforma Laboral del 2012 a la Ley Federal del Trabajo (LFT), fue con el fin de reformar el marco jurídico laboral con el objetivo de promover la generación de más empleos y lograr que aquellas relaciones laborales que se desarrollen en la informalidad, se regularicen y transiten al mercado formal toda vez que Felipe Calderón presentó al Congreso de la Unión, con el apoyo de otra reforma “preferente” que consiste que el presidente decida la prioridad de discutir la reforma ante el congreso de la unión, para saltarse la consulta de los titulares del derecho –los trabajadores-, ya que el propio Calderón se asumió como representante patronal, igual que Fox. Señaló que esa reforma era para mejorar:

1. La impartición de Justicia a través de la Juntas locales y Federal, con trabajo decente y más sanciones a sus infractores. (patrones).
2. Incrementar el empleo en lo general y en particular, el formal.
3. Con el cambio al artículo 48 sobre salarios vencidos, se dijo que se buscaba reducir el tiempo de los juicios laborales.
4. Nuevos tipos de contrato individual eventual.
5. Nuevas medidas protectoras a favor de la mujer trabajadora, con promesas de una mejora sustancial.
6. Reglamentar el outsourcing o a los contratistas.
7. Incrementar la productividad y competitividad “vinculados con el salario y capacitación”.
8. Más sanciones a los infractores de la ley laboral.
9. Transparentar la información de los sindicatos y contratos colectivos de trabajo (CCT) en todas las juntas.

¿CUÁLES SON RESULTADOS DE LOS TRES AÑOS?:

1. Negativos, en los campos señalados, el desengaño permea a todos. Solo fueron las buenas promesas –mentiras- las que acompañan las reformas oficiales y las campañas electorales.
2. Con el documento oficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), de fecha 22 de junio del 2015 informo cual ha sido el promedio de tiempo en que se resuelve una demanda laboral y en el cual se acredita que ahora los juicios laborales duran más tiempo,

- que antes de la reforma, el promedio en 2013 era de 43 meses y en el 2015 ya con la reforma es de 56 meses.
3. Del empleo formal solo creció el eventual, según estadísticas del IMSS el segundo factor a considerar en el análisis del mercado laboral es la composición entre trabajadores permanentes y eventuales y, en ambos casos, tanto las condiciones de entero y pago de las cuotas al IMSS como las obligaciones patronales ante el Instituto son las mismas. En este sentido, la única diferencia radica en que los trabajadores eventuales podrían tener una menor acumulación en el tiempo de cotización, debido a que pasan menos tiempo incorporados al IMSS, y requieren de un mayor tiempo previo de aseguramiento necesario para el pago de subsidio en caso de enfermedad, considerando lo anterior la razón de trabajadores eventuales respecto a los trabajadores permanentes ha aumentado en los últimos años y mucho más el informal. Pero cuál es la realidad decrece la estabilidad en el empleo de modo sensible igualmente según estadísticas del INEGI el rezago del empleo es histórico, de 1976 en adelante: hoy el empleo informal rebasa el 60% del total, en 1976 era el 36%.
 4. La caída del salario es como la del empleo: histórico. Igual, de 1976 a la fecha actual, viene perdiendo capacidad de compra de bienes básicos y frente a una inflación siempre mayor que el incremento al salario mínimo, éste tope sirve también para los salarios profesionales y contractuales.
 5. Los Contratos Colectivos de Protección Patronal (CCPP) como lo afirma el Lic. Oscar Alzaga Sánchez en su artículo de la Jornada el 07 de abril de 2015, expresa la caída del derecho del trabajo producto de los 33 años de neoliberalismo que degrada la justicia en todos los ámbitos a la par que crece la corrupción y violencia y están íntimamente ligados a la pérdida de autonomía y libertad en la mayoría de los Sindicatos, como lo está la disminución del derecho de huelga que casi desaparece y rompe la base del derecho colectivo constitucional el equilibrio entre los factores de la producción, el acuerdo de las partes, como lo señala el maestro Mario de la Cueva en la Tesis el Derecho Colectivo Triangular que reconoce indivisible los derechos del Sindicato, Contrato Colectivo y Huelga.
 6. Las juntas locales de todo el país, con excepción del DF y la Federal, esconden la información sindical y los Contratos Colectivos de Trabajo.
- AHORA ¿POR QUÉ PREPARAN AHORA UNA NUEVA REFORMA LABORAL?
1. Aún no se da a conocer el proyecto oficial de la nueva reforma, todo gira en especulaciones. Hay varias versiones.
 2. La firma del gobierno y ratificación del Senado del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el derecho de sindicación y de negociación

colectiva. Debido a muchas denuncias ante la OIT de los Contratos Colectivos de Protección Patronal (CCPP), desde 2009, que son contrarios al Convenio 98. Por ello el gobierno mexicano quiere cambiar esa imagen con la firma del Convenio. A la fecha actual crecen las quejas o denuncias nuevas es el caso 2694, hecha por la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) y sindicatos mexicanos el 5 de febrero de 2009, y precisamente con referencia el caso de la libertad sindical.

CASO NÚM. 2694

INFORME PROVISIONAL

3. *Queja contra el Gobierno de México presentada por la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) apoyada por*
 - *la Confederación Sindical Internacional (CSI)*
 - *el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM)*
 - *el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares (STIMAHCA)*
 - *el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana y*
 - *el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM)*

Referencias	
DESCRIPCION:	(Caso de libertad sindical)
PAIS:	(México)

INFORME:	364
CASO:	2694
CLASIFICACION:	Libertad Sindical
DOCUMENTO:	(Vol. XCV, 2012, Serie B, núm. 2)
REUNION:	2
AÑO:	2012
TIPO:	Individual
FASE:	Informe provisional
QUERELLANTE:	la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas apoyada por la Confederación Sindical Internacional y otras organizaciones
ACRONIMO:	FITIM%CSI

4. Sobre Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tripartitas, se habla de sustituirlas por juzgados de lo laboral. Debido a la mala fama de la que gozan, por corrupción y arbitrariedades cometidas en todos los órdenes de la justicia, intentan cambiar su imagen.
5. Se habla de despojar a la norma laboral de su carácter tutelar y la suplencia de la queja en materia procesal, para igualar a las partes: capital y trabajo, como en materia mercantil o civil. Lo que es un criterio pro-patronal, ya que las partes son diferentes por su condición económica: capital y trabajo. Uno contrata y el otro es el contratado, uno despide y el otro es el despedido, uno es el dueño de la empresa y el otro “el subordinado” según el artículo 8 de la LFT.

Hasta donde sabemos, la reforma puede ser en torno a esos temas. Pero hasta no tener información verídica, podremos avanzar. Lo que parece incontrovertible es el ocultamiento del proyecto oficial, que no se atreva el gobierno a mostrar, ni menos a

discutir ¿por qué? Solo los gobiernos cerrados al diálogo social y contrarios a la democracia hacen eso: ocultar la verdad, las medidas contrarias a la ley y sobre todo a los trabajadores.

LA REALIDAD Y EL PRINCIPIO DE SUPERIORIDAD DE ELLA.

Y como la justicia laboral no depende solo de las reformas a la legislación, sino de la realidad y de los hechos. Vemos que las normas laborales se cumplen solo en partes, por las autoridades. Parcialmente se aplica el artículo 123 de la Constitución: la definición del salario mínimo, en otro tiempo protector, hoy es pura fantasía, y el titular de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social se ha vuelto su feroz defensor, afirma que: “un alto aumento al salario mínimo afectaría a las pequeñas y medianas empresas”. El carácter protector de la norma se pierde en la realidad, aún sin reformas. El salario y el empleo están destrozados si perspectiva con estos gobiernos, siendo las dos bases del derecho laboral, junto con los sindicatos.

Para la ideología neoliberal esos tres temas son económicos o las ventajas comparativas del país: el abundante desempleo lo abarata, los bajos salarios garantizan altas ganancias y los sindicatos sumisos, desorganizan el reclamo social.

Otro aspecto de la realidad, es la interpretación de las normas en las jurisprudencias de los derechos humanos y principios de progresividad y universalidad, recién creados en el artículo primero constitucional en 2011. Ya que el poder judicial influido de la ideología neoliberal frena todo aquello que sea contrario al espíritu del lucro y la soberanía popular o ciudadana.

El caso de la contradicción de tesis resuelta en la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre el artículo 48 de la LFT, ejemplifica la interpretación que se hace de la progresividad y de los derechos humanos. El resultado de la contradicción, señala que la reforma: “no transgrede el principio de progresividad que tutela el artículo 1º constitucional ni es violatorio de derechos humanos.” Cuando se reduce el castigo al patrón que despide al trabajador sin justificación, ahora premian el despido arbitrario. Siendo un acto contra el que nada puede hacer el trabajador ni la autoridad, solo después de ser despedido el trabajador tiene defensas, no al momento del despido. Antes se pagaban los salarios vencidos por todo el tiempo que durara el juicio y el despido, ahora se reduce su costo y reduce arbitrariamente el salario y la estabilidad en el empleo, ya que se abarata el despido ilegal. Y como sabemos: el derecho al salario, la estabilidad en el empleo y a los salarios caídos por despido injustificado, son derechos indivisibles.

Pero la mayor aberración en esta reforma retrógrada, corre por cuenta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que “interpreta” con su jurisprudencia que no hay retroceso ni afectación a los derechos humanos, cuando se despide sin justificación a un trabajador y se le reducen los salarios caídos, que son lo mismo que los salarios diarios con los que viven él y su familia, cuando se ve sin empleo por más de 4 años, el promedio que dura el juicio de despido según la Secretaría del Trabajo. Eso para el máximo tribunal no es retroceso ni afecta los derechos humanos.

Lo que si interpretan los ministros son los intereses patronales, no los derechos laborales ni la justicia social.

En la Asociación Nacional de Abogados Democráticos, como grupo de juristas críticos y siempre en defensa de las y los trabajadores, nos declaramos en resistencia permanente, desde la ANAD seguiremos actuando ante los diversos mecanismos jurídicos para pugnar por la restitución de los derechos conquistados y nuestro principal deber y profundo compromiso, el luchar permanentemente por que se cumpla nuestra Carta Magna. Y ante el debate de estos días respecto a la conveniencia de convocar a un nuevo constituyente, creo en lo personal que es muy urgente y necesario unificar todas las luchas existentes en torno a la defensa de nuestra constitución y a la exigencia de su más estricto cumplimiento.

José Alfredo Romero Costales

La regulación del ofrecimiento del trabajo y del desvanecimiento de la presunción de la existencia del despido.

Resumen: El ofrecimiento del trabajo y la presunción de la existencia del despido, son dos figuras jurídicas relevantes en el derecho del trabajo, que definen la existencia de una tercera, cuando se habla de un despido injustificado: la carga de la prueba. En esta ponencia pretendo explicar por qué considero que el ofrecimiento del trabajo debe ser una figura que se integre al cuerpo de la legislación laboral, precisando los elementos indispensables del mismo y el momento de su calificación, pasando por la presunción de la existencia del despido, que durante muchos años ha sido una figura sacralizada, intocable, a pesar de que en muchas ocasiones la acción por despido se encuentra sustentada en hechos falsos relativos a las condiciones de trabajo, como el salario y el horario. En forma regular, al calificar el riesgo de trabajo, se valora muy comúnmente la conducta procesal del patrón, sin embargo, la del actor jamás es analizada, ni la falsedad en que incurre trae consecuencias reales, es por lo que se propone también, que, al sustentarse la demanda en falsedades, esto traiga como consecuencia el que se desvirtúen las presunciones legales favorables al trabajador.

Palabras clave: Despido, ofrecimiento del trabajo, prueba, presunción.

1. LA CARGA DE LA PRUEBA. Afirma Carnelutti, citado por el Dr. Alejandro Sosa Ortiz, en su libro El despido, La reversión de su carga probatoria, que la carga de la prueba es "...una facultad, cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés".

Por otra parte, conocemos los principios generales de derecho que definen

procesalmente la carga probatoria en todo litigio: “El que afirma está obligado a probar” y “Los hechos negados no necesitan prueba”.

Sin embargo, en materia laboral, dada su naturaleza pública y social, la carga probatoria se define en forma diferente, abandonando en lo esencial dichas máximas, y atendiendo a un sistema de capacidad y de equilibrio. Lo que permite que las máximas antes dichas, sean excepcionalmente inaplicables. Sobre todo, cuando de un despido injustificado se trata.

En efecto, conforme a lo dispuesto por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón la carga de la prueba de diversos supuestos derivados de la relación de trabajo. De modo tal que aun en el caso de que el trabajador afirme determinadas circunstancias y el patrón las niegue, es éste último a quien se hace necesario esclarecer la verdad, a pesar de que haya negado lo previamente afirmado por el trabajador. Esto, como consecuencia de la disparidad entre los sujetos de la relación laboral.

2. LA PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DEL DESPIDO. Hemos de señalar, que como consecuencia de las reglas procesales que redistribuyen la carga probatoria en el derecho del trabajo, tratándose de un conflicto entre trabajador y patrón, derivado de un despido injustificado, el trabajador tiene a su favor la presunción de la existencia del despido. Basta que acredite la relación laboral y demuestre que no se encuentra prestando servicios, para que el despido se presuma cierto.

En esas condiciones el patrón requiere probar hechos negativos, es decir, debe acreditar que no despidió al trabajador, pues de lo contrario, la consecuencia última será la condena a indemnizar al trabajador

o en su caso a reinstalarlo, según haya sido la elección del reclamante.

3. EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. Ante la negativa del despido, y su dificultad por demostrar su inexistencia, el patrón debe asumir una conducta que evidencie que no despidió al trabajador. La jurisprudencia crea para ese fin el ofrecimiento del trabajo, dotándolo de elementos necesarios para desvanecer la

presunción de la existencia del despido, y así trasladar al trabajador la carga de probar la separación del trabajo.

Esos elementos tradicionalmente han sido los básicos de la relación laboral, como el salario el horario y el puesto. Sin embargo, a través del tiempo, mediante diversos criterios en ocasiones se adicionan otros o se quitan, como, por ejemplo, la baja del trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social o la conducta procesal del patrón.

Este constante quitar y poner elementos al ofrecimiento del trabajo produce desde mi particular punto de vista, un estado de incertidumbre al litigante, pues si en un determinado momento procesal la parte patronal realiza la oferta de trabajo a un operario que se dice despedido, tomando en consideración determinados criterios, vigentes al momento en que se produce el ofrecimiento, y para el momento de dictarse el laudo, existe uno reciente que adicione otro elemento, resulta que el ofrecimiento hecho en los anteriores términos, atendiendo al criterio vigente en el momento de la oferta, se debe considerar de mala fe.

Es por ello que, desde mi visión de las cosas, considero necesario que el ofrecimiento de trabajo, pase de ser una figura de creación jurisprudencial, a ser una figura propia de la legislación laboral, en la que se dispongan los elementos mínimos, objetivos y subjetivos que deben valorarse, para

considerar que dicho ofrecimiento es de buena fe, y así calificarlo.

Dicho sea de paso, considero, además, que la valoración del mismo debe hacerse en el momento en que la autoridad laboral se dispone a dictar la resolución que resuelva el conflicto planteado, porque es en ese momento cuando todas las cartas están sobre la mesa.

Para ese tiempo, ya existe evidencia cierta de los elementos de la relación laboral, y se puede presumir por las actuaciones hacia donde se encamina la conducta de cada una de las partes. Por si fuera poco, es al momento de dictar el laudo, que la autoridad fija a quien corresponden las cargas procesales en consideración a todos los elementos que obran en autos.

4. LA CONDUCTA PROCESAL DEL TRABAJADOR. En este punto, se hace necesario, hablar también de la conducta procesal de las partes, y en especial del trabajador.

Este elemento de validez del ofrecimiento del trabajo, normalmente es analizado antes de definir si la oferta es real o existe la intención oculta del patrón para revertir la carga procesal de acreditar el despido.

Por tanto, siendo el efecto del ofrecimiento, desvanecer la presunción de la existencia del despido, se considera que, así como se valora la conducta procesal del patrón para definir la validez de su oferta, debe considerarse también la actitud procesal del trabajador para que, como consecuencia de su irregular conducta, pudiera desvanecerse la presunción del despido.

Se afirma lo anterior, porque es común encontrar demandas plagadas de hechos falsos, y con regularidad, de hechos que involucran a los elementos básicos de la relación laboral, como lo son el horario el salario y el puesto, y en las ocasiones en que se logra demostrar la falsedad recurrente

en la demanda, se omite valorar la conducta procesal impropia del trabajador.

En consideración a ello, mi propuesta consiste en que ante la evidencia de falsedades, la presunción de la existencia del despido se desvanezca y la carga probatoria de su existencia se revierta sobre el trabajador.

De mi propuesta, existe inclusive un antecedente en nuestra legislación vigente, pues con motivo de la reforma del 30 de noviembre del 2012, el artículo 784 en su fracción VIII, impone la carga de la prueba al patrón respecto de la jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo, siempre que no exceda de nueve horas semanales, lo que implica que el excedente deberá acreditarse por quien lo reclama.

Tal disposición limita una práctica que se había dado de manera común en los litigios, donde en ocasiones se llegaba al punto de negociar las horas extras reclamadas.

CONCLUSIÓN.

1. La figura del ofrecimiento del trabajo, debe ser incorporada a la Ley Federal del Trabajo, para otorgar certeza a las partes respecto de los elementos para su valoración.

2. La calificación del ofrecimiento de trabajo debe realizarse en el momento mismo de dictar el laudo, tomando en consideración que es el tiempo en el que se tienen todos los elementos necesarios para ello, integrados al expediente.

3. La presunción de la existencia del despido debe ser regulada de tal manera que previa apreciación de la conducta procesal del trabajador, pueda desvanecerse en su perjuicio ante la demanda que se sustente en falsedades, respecto de elementos básicos de la relación laboral.

Luis Rolando Santos González

Sistema de Justicia Laboral.

Sin duda alguna el simple hecho de haber establecido la reforma en lo sustantivo y en lo procesal a la Ley Federal del Trabajo, en el año 2012, significa un avance importante a una Ley que se consideraba intocable y que por tal motivo ya era retrograda por no decir obsoleta en muchos aspectos lo que ya implicaba un denegación de la justicia laboral, pues se olvidaba el sector laboral, que el derecho es cambiante y debe sujetarse a la realidad social, económica, cultural y jurídica y en el caso concreto en la materia laboral, protegiendo el interés tanto de trabajadores como de patrones, como cuerpo esencial de la productividad, claro, con un sentido proteccionista por razón obvia.

La última gran reforma, aconteció en materia procesal, en el año 1980, sobre la Ley Federal del Trabajo de 1970 por lo que nuestra Ley realmente tenía cerca de medio siglo sin modificación alguna o prefiero decir actualización al entorno del momento.

Es importante considerar que siempre ha existido cierta reticencia de la autoridad en turno a modificar el statu quo laboral, al ser un sistema de control corporativo, pero ya con la globalización era necesaria irnos adecuando para poder ser más competitivos, algo que inició la administración anterior y concluyó la actual, con la reforma de 2012 y continuando, en base al dicho del Presidente de la República con la reforma o actualización al sistema de justicia laboral en próximas fechas.

Yo dividiría mi exposición que es breve y concisa y realmente son pequeñas

reflexiones que pudieran constituirse en grandes soluciones, en el aspecto jurídico y en el administrativo. En la primera es factible que le mueva la ceja a más de alguno de los asistentes, pero creo que honestidad profesional me exige manifestarlo, se hace con la idea de mejorar y no criticar.

a.- En el primero considero que es por demás importante y como ha sido ya la tendencia en los países latinoamericanos con su propia idiosincrasia y formas de trabajo en cuanto a distribución de los tribunales laborales, que ya es momento que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dejen de formar parte del poder ejecutivo local o federal y pasen, como debe ser al poder judicial, incluso como parte ya de la existencia de que haya una ausencia de control de primero de los poderes sobre el ejercicio del presupuesto y de la administración, aunque tengan ahora autonomía de función.

Esto es simple orden lógico de aplicación de democracia como tal, con su distribución de poderes en ejecutivo, legislativo y judicial pues es absurdo que los tribunales que deben resolver un conflicto formen parte del poder que no es el que debe resolverlos y no es el objeto primario del mismo, como lo es el ejecutivo y no judicial que sería lo correcto democráticamente.

b.- A su vez se modifique el sistema tripartita de representantes de los trabajadores, del patrón o empresa y del gobierno, y una vez hecho esto, el juzgador se denomine juez laboral o social o como se quiera denominar. Esto es debido a varios factores, 1.- la ausencia real de muchos de los representantes de los trabajadores y de los patrones en la toma de decisión de las resoluciones definitivas e importantes por lo tanto y convirtiéndose, con sus claras excepciones que todos abogados litigantes conocemos, en simples firmantes de las mismas con el voto a favor o en contra según el sentido de la resolución, aunado a que 2.- muchos de ellos, simplemente

asisten ocasionalmente a firmar los acuerdos, diversos autos, resoluciones y laudos por evitar las responsabilidades de Ley, sin tener conocimiento pleno del porqué se emitió en tal o cual sentido el documento a firmar o 3.- ser miembros de alguna central sindical u organización patronal y necesitan el trabajo, y en base al sistema de elección es factible su ingreso como representantes.

Este sistema ya está fuera del contexto global y siguiendo el orden lógico de solicitar que las Juntas pasen a formar parte del poder judicial, luego entonces deben establecerse jueces laborales, o en su caso, si se decidiese por historia, idiosincrasia, cuestión social se continuase con dicho sistema, el juez o representante tendría que ser necesariamente miembro del poder judicial, y los representantes de los trabajadores y patrones, tendrían la obligación de asistir en los horarios y días respectivos, ser abogados o licenciados en derecho, previamente capacitados en el sistema judicial, y contar con una periódica actualización jurídica profesional, obviamente al igual que el juez.

c.- En el proceso dividir a los conflictos de bajo costo, a manera de ejemplo, hasta \$20,000.00 en un procedimiento sumarísimo, de carácter eminentemente oral de rápida resolución, en donde una vez notificada la demanda la cual estaría acompañada de las pruebas pertinentes, se estableciera un término que se daría para contestar la demanda acompañada de sus pruebas respectivas, algo similar al procedimiento del apartado B del artículo 123 Constitucional, y esta sería, al igual que la demanda la única actividad real por escrito y señalar una fecha de audiencia oral para las alegaciones respectivas sobre la demanda y su contestación a manera de una réplica y contrarréplica con las objeciones a las pruebas y en su caso el desahogo de la audiencia de pruebas en una sola diligencia, siempre ante la presencia del funcionario respectivo de la Junta (auxiliar

con los representantes de los trabajadores y patrones). Puede sonar absurdo, ilógico siguiendo la tradición jurídica laboral que a lo largo de los años se ha sostenido, pero es una forma de solventar la gran cantidad de juicios que se han venido acumulando los últimos años, llegué a estar en una firma en donde inicié un juicio en el año 1999, me tocó contestar la demanda, regresé a esa firma en el año 2008 y me tocó hacer el último amparo, es decir 10 años, aunque he tenido juicios de 15 años, algunos de salario mínimo, es inaceptable esto.

.- En el aspecto administrativo, sugiero solamente dos puntos: durante algún tiempo hace varios años en alguna Junta especial de la Federal y muchas locales de los estados, cuando una audiencia se tenía conocimiento que no podría celebrarse en su integridad por falta de notificación de las partes o en forma previa ya habían platicado para suspender, cuando se podía por Ley por pláticas, o para celebrar convenio, en cada determinado período, la Junta asignaba a una asistente de audiencias para que ella levantara las actas respectivas lo que si agilizó el desahogo de las mismas.

A su vez, las audiencias de pruebas, la Junta se reservaba generalmente para analizarlas y señalaba fecha para que “escuchasen” la resolución y evitar gastar tiempos innecesarios esperando el estudio de las pruebas por el funcionario de la Junta, traslapándose audiencias distintas con el consabido posible error en las actas.

Si queremos que se respeten los principios de legalidad, transparencia, imparcialidad, equidad y justicia pronta y expedita, que a últimas fechas se han acrecentado en diversos foros, sin duda ante todo debemos pensar que una justicia que se retrasa es una denegación de justicia, por lo que yo siempre he considerado que en los juicios ante la primera instancia el resolver en forma rápida es más importante en muchas

ocasiones que un análisis cualitativo del conflicto, es decir, pensando en un trabajador y soy abogado patronal, generalmente el primero lo que quiere y en muchas ocasiones necesita, es una resolución rápida al conflicto, sea por la vía de la conciliación o del arbitraje, sin menospreciar con esto el análisis metodológico del juicio, por eso sugiero el juicio sumario citado, como quiera que sea, siempre existe el juicio de amparo y con la inclusión del amparo adhesivo ya también sería de rápida resolución.

Es cierto que se han logrado avances con la reforma, hay vicios u errores que los legisladores en la iniciativa preferente y que considero bajo mi particular óptica, incurrieron sin haber analizado el entorno laboral, como lo fueron el famoso Comité Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, que es un elemento que ha contrarrestado la implementación de las relaciones de trabajo, a prueba, de capacitación inicial y por temporada o por el término prescriptivo de la rescisión cuando se notifica al trabajador por medio de la Junta, existiendo una inseguridad jurídica evidente, pero aun así, no dejan de ser avances, a algo que se tenía como tabú, pensando como algún vez me dijo un abogado americano cuando un compañero mío le decía sobre un juicio conflictivo, está difícil, está difícil, contestó ya se está difícil, pero no vengo desde lejos, para que me diga que está difícil, esto ya lo sé, por eso vengo, si no para que me diga, con lo que tenemos como lo vamos a ganar, con esto me lleva a pensar y un acto de reflexión para la Junta y para nosotros mismos, no me digan que está mal, sino como le hacemos todos para corregir o mejorar, en beneficio de los sectores de la producción y lograr un marco de bienestar laboral satisfactorio y por lo tanto un México mejor.

Margarita Darlene Rojas Olvera

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México no estamos impartiendo justicia social, sólo estamos administrando los conflictos conforme a las posibilidades con que cuenta cada uno de los tribunales laborales.

Los justiciables, los ciudadanos a quienes debemos servir, nos tienen temor y desconfianza. Prefieren ser víctimas de una injusticia que clamar justicia y ser doblemente victimados por un sistema que es incapaz de atender sus necesidades más apremiantes.

Las causas de nuestro actuar son de diversa índole ya que concurren tanto fenómenos culturales, históricos, demográficos, geográficos, económicos... en fin, son tantas que quisiéramos simplificarlo todo y encontrar un solo responsable; sin embargo, esto no es posible, día a día hemos adaptado un modelo que hoy recibe una fuerte sacudida.

Las profundas transformaciones que impactan decididamente en materia de trabajo, deben ser fuente cotidiana de nuestro que hacer en los tribunales laborales. Mantenernos indiferentes es negarnos la oportunidad de ser mejores juzgadores y negarle a las partes el acceso a una verdadera justicia.

En la pluralidad de voces de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México encontramos importantes coincidencias que no pueden dejarse a un lado:

Los Tribunales Laborales necesitan ser autónomos. Las decisiones que emanen de

ellos deben ser imparciales para lograr con eficacia el equilibrio entre los factores de la producción.

La autonomía no es rival del tripartismo, entendido éste como diálogo social en la justicia cotidiana. Un diálogo tripartita complejo, integrado tanto por representantes gubernamentales como por líderes de trabajadores y empleadores pertenecientes a diferentes organismos que no siempre comparten una posición uniforme, pero sí un fin común: impartir justicia social equilibrando las desigualdades, de manera imparcial y equitativa.

El dinamismo de las relaciones de trabajo, mismas que son constantemente influenciadas por los cambios económicos, sociales y tecnológicos y que requieren una rápida adaptación a estas circunstancias, debe ser una constante en la impartición cotidiana de la justicia.

Si bien existe consenso para defender al tripartismo, también lo hay para modernizarlo y hacerlo verdaderamente representativo. Los representantes de los tres sectores –trabajo, empleadores y gobierno– deben tener auténtica legitimación y por tanto, ser interlocutores válidos en el diálogo para la impartición de justicia.

Para ello se requiere dignificar la labor de cada uno de los integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, establecer mecanismos de profesionalización en nuestro carácter de miembros activos de tiempo completo en tribunales de impartición de justicia social. Es decir, contar con legitimación y verdadera representatividad.

Tampoco podemos cerrar los ojos y menos hacernos sordos a la realidad que nos advierte sobre los actos de corrupción que dañan a nuestros tribunales, pero también es cierto que es un hecho compartido.

Tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje como los litigantes y justiciables deben cambiar nuestro panorama de impunidad.

En efecto, se requieren establecer mecanismos de supervisión del personal de los tribunales y hacer efectivas las sanciones que ya están previstas en la ley; pero también se requiere de profesionalizar a los postulantes y fortalecer la ética en el litigio laboral. La impunidad daña a la sociedad y debe ser erradicada si queremos recobrar la credibilidad en la justicia, como valor central de nuestra democracia.

No a la impunidad, pero tampoco carta libre a la penalización del proceso laboral. En materia de trabajo, tanto en la doctrina, ley y jurisprudencia, existen principios y disposiciones que nos permiten acercar la justicia a la realidad sin generar un temor en los justiciables para acceder a nuestros tribunales. El reto es acercar la justicia por sí misma, no inhibir el derecho de acción por temor a perder ya no sólo el trabajo –para todas las partes–, sino la propia libertad individual.

Los incentivos deben ser otros, los incentivos deben estar en la seguridad de un proceso independiente, imparcial, oportuno y honesto. Para ello se requiere fortalecer no sólo a los tribunales sino también a otras instituciones que son coadyuvantes naturales para la impartición de justicia, me refiero a la inspección del trabajo y a las procuradurías de la defensa del trabajo, que requieren, al igual que nuestras juntas, de una recomposición que les permita cumplir de manera cabal con sus objetivos primigenios que se han desdibujado durante décadas.

Las causas del debilitamiento en nuestra justicia social son muchas, pero sí hay un claro el enemigo común para hacerla efectiva y éste es la carencia de presupuesto. Todas las voces confluyen en éste mal que daña nuestras instituciones. No es posible atender las demandas de una

población que se ha multiplicado, con la misma infraestructura de décadas rebasadas, pues nuestra realidad ya ha rebasado toda expectativa.

No es factible impartir justicia imparcial, profesional, digna, si no contamos con la infraestructura adecuada para atender las necesidades inmediatas. Es importante destacar que la obligación del Estado para impartir justicia debe ser verdaderamente considerada por nuestros legisladores al momento de emitir los presupuestos de egresos. Es por demás impensable que exista un mayor porcentaje del producto interno bruto para otras materias menos esenciales.

Incluso, dentro de la misma materia de impartición de justicia en la Ciudad de México, la discriminación presupuestal hacia la atención de los juicios laborales es abismal: sólo el año de 2014 fueron creados 20 Juzgados de Proceso Oral en materia Civil y seis Juzgados de Proceso Oral en materia Familiar.

A la fecha existen 42 juzgados de lo familiar para atender un promedio de mil 700 juicios ingresados en 2014. Es importante destacar que en 2012 los juzgados familiares tramitaban un total de 102 mil 793 asuntos, mientras que la JLCA, con 20 juntas especiales, se tramitan casi cien mil asuntos.

En el ámbito federal también es destacable el gran esfuerzo que se realiza para implementar el Nuevo Sistema de Justicia Penal en el que se ha propuesto crear 181 salas orales en 44 centros de justicia, para designar a 310 nuevos jueces de distrito y crear más de 5 mil plazas. Sin embargo, a pesar de que se han invertido 21 mil millones de pesos aún existe rezago. Es un claro ejemplo que pertenecer al Poder Judicial, con mayor infraestructura y recursos, no asegura per se el abatimiento de un atraso histórico en la impartición de justicia.

Pretendemos renovar nuestro marco jurídico a la luz del derecho internacional de los derechos humanos, que está compuesto por el conjunto de tratados universales, internacionales o regionales de los que México es Estado parte, pero no hemos sido capaces de dotar a las instituciones responsables de impartir dicha justicia de los elementos indispensables.

Otro aspecto donde confluyeron las voces plurales que se han expresado en la JLCA, es en lo que se refiere a fortalecer la conciliación como medio idóneo y natural a los conflictos laborales. La llamada justicia “coexistencial” como el concepto de que ésta puede generar al acercamiento de las posiciones de las partes involucradas en la búsqueda de soluciones, en que no necesariamente haya un perdedor y un vencedor, sino más bien una comprensión recíproca, un verdadero ejercicio en el equilibrio de los actores. Encontrar soluciones que no dejen cicatrices en el camino.

Para impulsar una verdadera conciliación entre las partes, se requiere de la presencia real de las mismas al inicio del proceso. Es importante establecer algún incentivo para que la etapa conciliatoria sea verdaderamente atendida, sin que ello implique un retraso en la resolución del juicio. Equilibrar la importancia de la conciliación sin que ello se preste a una nueva simulación para aplazar la justicia.

Nuestros tiempos no son los mejores ni los peores que ha vivido la justicia laboral en México, son los únicos. Es por ello que también debemos contextualizar y aprovechar las innovaciones. Igualmente hay una sola voz que clama el uso de los medios electrónicos para hacer las notificaciones –y por qué no, también los exhortos– lo que beneficiaría la atención de asuntos que requieren la presencia de los servidores públicos. Dejar de simular es un punto de partida, y las tecnologías de la

información pueden ser de gran valía en este proceso de cambio.

La transparencia y la democracia también ya son cotidianas; debemos asimismo aprovechar la coyuntura en contra del engaño. La opacidad hiere a todos los involucrados. Las representaciones sindicales están siendo acosadas por “pseudorepresentantes” que extorsionan a las empresas sin conocimiento de los trabajadores.

Para aspirar a una democracia real, ésta debe darse en el seno mismo de nuestro círculo cercano, es decir, en la fuente de trabajo. Con ello se eliminarían los llamados contratos de protección y se revaloraría el papel de los sindicatos como interlocutores sociales legítimos y representativos. Los cambios, ahora con la Ley General de Transparencia, son oportunidades para que los trabajadores se acerquen a sus representaciones.

Con las medidas propuestas y retomando nuestra importante función de impartir justicia social accesible y creíble, también es primordial hacernos corresponsables como protagonistas: no es dable a los tribunales laborales tener la carga del impulso procesal misma que, por naturaleza del juicio, debe recaer en los contendientes. El actuar imparcial de las Juntas son las que van a redimir la visión de los justiciables hacia nosotros.

En la JLCA de la Ciudad de México estamos convencidos que frente a esas responsabilidades no caben ni las visiones cortas ni los intereses fragmentados, ni los resultados espectaculares aislados, la visión de conjunto, nacional, compartida, obliga a construir día a día, instituciones fuertes, conscientes de servicio y ejercicio ético del poder, con tolerancia y pluralidad, pero siempre apegados al principio de legalidad.

Por ello solicitamos que las propuestas que está conjuntando la Junta Local, así como

las importantes aportaciones que se han realizado en éste Foro de la Junta Federal, sean tomadas en consideración para lograr una reforma que revierta la percepción ciudadana de nuestras instituciones. Una reforma que haga real el acceso a la justicia laboral en nuestro país.

Abraham Garcilazo Espinosa

Las notificaciones iniciales.

Las notificaciones son un acto procesal de suma importancia, ya que mediante estas la Autoridad se encarga de hacerle de su conocimiento a las partes, distintos actos jurídicos, que van desde un proveído o acuerdo mediante el cual se previenen en un escrito inicial de demanda, pasando por la notificación de emplazamiento a juicio, como una resolución interlocutorio o incidental, hasta un Laudo que ponga fin a un juicio.

En materia laboral existen dos áreas la individual y colectiva, las cuales tutelan derechos de trabajadores o patrones (empleadores) como sus nombres lo indican.

En ambas áreas existen diversos procedimientos, los cuales se inician mediante la notificación personal a las partes, como lo son:

I: - El Ordinario, que se regula en los artículos 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo, mediante el cual se llevan Juicios donde se demandan las siguientes acciones:

INDIVIDUALES.

- a) Reinstalación.
- b) Indemnización.
- c) Pagos de prestaciones laborales que excedan de tres meses de salarios.
- d) Pensiones
- e) Riesgos de Trabajo.
- f) Otros.

COLECTIVOS.

- g) Imputabilidad de la huelga
- h) Terminación de las relaciones colectivas e individuales de trabajo.
- i) Otros.

En el Procedimiento Especial, cuyas normas se contemplan en los artículos 892 al 899 del Código Laboral, se llevan juicios donde se demandan:

INDIVIDUALES.

- a) Pagos de prestaciones laborales que excedan de tres meses de salarios.
- b) Declaración de beneficiarios.
- c) Otros.

COLECTIVOS

- d) Titularidad de Contrato Colectivo.
- e) Reducción de prestaciones del Contrato Colectivo de Trabajo, (Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, regulado del artículo 900 al 919 de la Ley de la Materia.).
- f) Otros.

El Procedimiento de Huelga, contemplado en los artículos 920 al 938 de la citada Ley, tiene sus propias reglas de notificación inicial.

Los procedimientos antes mencionados con excepción del de huelga, se rigen con las normas generales de la notificación, las cuales están previstas en los artículos 739 al 752 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dicen:

“Artículo 739.- Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones, si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta Ley. Asimismo, deberán señalar el domicilio del demandado para recibir notificaciones, o el último lugar donde el trabajador prestó sus servicios. La notificación es personal y se diligenciará conforme a lo dispuesto en el artículo 743.

La persona que comparezca como tercero interesado en un juicio, deberá señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones; si no lo hace, se estará a lo dispuesto en la parte final del primer párrafo de este artículo.

En caso de que las partes señalen terceros interesados, deberán indicar en su promoción inicial el domicilio de éstos para recibir notificaciones.

Artículo 740. Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que trabaja o trabajó el trabajador, la notificación personal de la misma se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 743 de esta Ley en lo conducente, debiendo cerciorarse el actuario de que el lugar donde efectúa la notificación es precisamente el indicado por el demandante, y la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo.

Artículo 741.- Las notificaciones personales se harán en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello; y las que se realicen en estas condiciones, surtirán plenamente sus efectos.

Artículo 742.- Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

- I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;
- II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas;
- III. La resolución en que la Junta se declare incompetente;
- IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;
- V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviere interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;
- VI. El auto que cite a absolver posiciones;
- VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;
- VIII. El laudo;
- IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;
- X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;

- XI. En los casos a que se refieren los artículos 772 y 774 de esta Ley; y
- XII. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

Artículo 743.- La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:

- I. El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación;
 - II. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante o apoderado legal de aquélla;
 - III. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;
 - IV. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona mayor de edad que se encuentre en la casa o local; y si estuvieren estos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;
 - V. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución; y
 - VI. En el caso del artículo 712 de esta Ley, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios.
- En todos los casos a que se refiere este artículo, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los

elementos de convicción en que se apoye.

Artículo 744.- Las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local de la Junta o en el domicilio que hubiese designado y si no se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el Actuario; si la casa o local está cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo.

El actuario asentará razón en autos.

Artículo 745.- El Pleno de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales.

Artículo 746.- Surtirán sus efectos las notificaciones que se hagan a las partes en el Boletín Laboral, salvo que sean personales. Cuando la Junta no publique boletín, estas notificaciones se harán en los estrados de la Junta.

El Secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijará diariamente en lugar visible del local de la Junta, un ejemplar del Boletín Laboral o, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados; coleccionando unos y otras, para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de alguna publicación.

Las listas de notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el Secretario. La publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el número del expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.

Artículo 747.- Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:

I. Las personales: el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en

que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario en la Ley; y

II. Las demás; al día siguiente al de su **publicación** en el Boletín o en los estrados de la Junta.

Artículo 748.- Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una **anticipación** de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la Ley.

Artículo 749.- Las notificaciones hechas al apoderado o a las personas expresamente autorizadas **legalmente** por las partes, acreditadas ante la Junta, surtirán los mismos efectos que si se hubiesen hecho a ellas.

Artículo 750.- Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la Ley exista disposición en contrario.

Artículo 751.- La cédula de notificación deberá contener, por lo menos:

- I. Lugar, día y hora en que se practique la notificación;
- II. El número de expediente;
- III. El nombre de las partes;
- IV. El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas; y
- V. Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

Artículo 752.- Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en este Capítulo.”

Lo anterior era necesario exponerlo, en virtud de que la primera notificación con la cual corren traslado del escrito inicial de demandan y el cual contiene las peticiones que se exigen al demandado, en cualquiera de los juicios anteriores es un problema toral, cuando los actores son trabajadores o sindicatos, por las siguientes razones:

La Autoridad Laboral al comisionar a los Actuarios para que notifiquen y emplacen a Juicio a una persona ya sea física o moral, el primer problema con que nos encontramos los litigantes, es el que está razonado por el fedatario señalando que por las cargas excesivas de trabajo no pudo realizar la diligencia, lo cual es creíble y razonable hasta cierto punto, más sin embargo esto trae como consecuencia que se retrase el juicio y que la Junta utilice recursos humanos innecesariamente y se siga acumulando la carga de trabajo, toda vez que continúan presentando demandas.

La solución a lo expuesto en particular, se considera que es una mejor planeación de las notificaciones.

El siguiente supuesto con el que nos encontramos comúnmente, es que los Actuarios razonan que se constituyeron en domicilio señalado, en el “que los atendió una persona quien dijo que ahí no se encontraba el demandado,” y simplemente por eso no hacen la notificación, lo cual parece extraño que de un día a otro los demandados cambien sus domicilios que han tenido por años, pero lo cual genera de nueva cuenta un nudo y un retraso en la impartición de justicia.

En el supuesto que así fuese, que el domicilio que señalan los actores para emplazar a juicio a los demandados, la ley debería de contemplar las siguientes opciones:

- I) Que el actor pueda solicitar se le informe si existe un Contrato Colectivo de Trabajo depositado ante la Autoridad, por los demandados y en el supuesto de que exista, se les notifique en el domicilio señalado por el demandado en dicho pacto colectivo de trabajo, ya que es un domicilio proporcionado por el propio demandado ante una autoridad, es decir una confesión expresa.

- II) Que el actor pida a la Junta solicite a Autoridades como la Secretaría de Hacienda y Crédito Público o al Instituto Mexicano del Seguro Social, proporcionen el último domicilio que tienen registrado del demandado, para que pueda ser emplazado a juicio.

Las anteriores situaciones comúnmente pasan en los procedimientos individuales, ya sean ordinarios o especiales y afectan gravemente no sólo al Juicio en que sucede, sino también a los que se encuentran en trámite ya que provoca que se utilicen recursos humanos que podrían ocuparse en otros juicios.

En los conflictos colectivos nos encontramos con graves problemas respecto a las notificaciones, ya que la naturaleza de estos, implica cuestiones que van más allá del derecho, como lo son las económicas, sociales, políticas, etc., por lo tanto, la notificación inicial juega un papel de suma importancia y desafortunadamente pierde la esencia y el espíritu con el cual fue creada.

Generalmente en los Conflictos Colectivos, los temas de las notificaciones iniciales son muy desiguales, depende de quién sea el actor o promotor del juicio, ya sean patrones (empleadores) o Sindicatos de trabajadores, lo cual denota una enorme desigualdad e imparcialidad de la Junta, no obstante que por mandato Constitucional las Autoridades deben de ser imparciales en cualquier juicio y en consecuencia a los afectados les crea un sentimiento de ausencia de justicia.

Ejemplos claros de lo anterior es cuando una empresa promueve la Terminación de las relaciones colectivas e individuales de trabajo, Reducción de prestaciones del Contrato Colectivo de Trabajo, (Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica), en este tipo de Juicios, la Junta notifica de

inmediato a los sindicatos demandados y nada de que los actuarios hagan constar que en ese domicilio no está el demandado, e inclusive se les instruye que si nadie sale lo dejen fijado.

Por otro lado cuando los trabajadores afiliados a un sindicato pretenden tener un Pacto Colectivo de Trabajo, para mejorar sus condiciones laborales, la organización sindical emplaza por firma de dicho Contrato, nos encontramos con los obstáculos de que no se notifica a la empresa, porque según la Autoridad, no se proporcionó el domicilio correcto de la fuente de trabajo, no obstante los trabajadores acuden diario a prestar sus servicios para la empresa y dudosamente los Actuarios no encuentran el centro de trabajo, lo cual trae consigo una dilación de dicho procedimiento de huelga, con el ánimo de que la empresa amenace a los trabajadores y los obligue a desistirse a contar con un contrato colectivo de trabajo el cual se presume debe de tener mejores condiciones y prestaciones laborales, y obligando a que la organización sindical amplíe el periodo de pre huelga.

Situaciones similares a las anteriores sucede cuando un sindicato presenta un emplazamiento a huelga por violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, la Junta tarda tiempo en notificar por las razones actuariales de que no se encontró la fuente de trabajo o circunstancias así, obligando al sindicato a ampliar su periodo de pre huelga, y afectando a los trabajadores de una manera irresponsable, ya que generalmente dichas violaciones son por falta de condiciones de seguridad e higiene.

Otro ejemplo muy claro de trato desigual en las notificaciones, es cuando una empresa está detrás de un sindicato, para demandar la titularidad del contrato colectivo de trabajo a la organización titular que ya le incomoda a la empresa, en esos supuestos la Junta actúa de inmediato, e incluso en dichas demandas los sindicatos actores

señalan domicilios diferentes a los que contiene el Pacto Colectivo de Trabajo, es decir domicilios que no son donde se ubica la fuente de trabajo y ahí los notifica la Junta, mostrando un alarde de poder las empresas frente a la autoridad y está mostrándose parcial.

Sin embargo, cuando una organización sindical demanda la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo y esta no es del agrado de la empresa, la sociedad mercantil se confabula con el sindicato demandado y esta actúa ante la Autoridad, para que no los notifiquen, poniendo un sin fin de obstáculos, ya que cuando acude el fedatario a los últimos domicilios que están señalados en los Contratos Colectivos de Trabajo, las personas que los atienden niegan la existencia de la fuente de trabajo en ese lugar o que sea el domicilio del sindicato demandado, no obstante son los que señalaron en el contrato depositado y aprobado ante la Junta, pero ahí si los actuarios no pueden fijar las notificaciones y razonan con el dicho de la persona que los atiende, lo que genera que se dilate el juicio ya que se deben de señalar otros domicilios, lo cual les da tiempo a los demandados para amenazar a los trabajadores y violar la libertad sindical.

Ante tales hechos lamentables que ocurren en la impartición de la justicia laboral, se propone que en los Juicios de Titularidad así como en los procedimientos de huelga que tengan como objeto la revisión de los pactos colectivos de trabajo ya sea en su integridad o salarial, así como los que son por violaciones al pacto colectivo, la Ley sea clara y ordene que dichas primeras notificaciones sean en los últimos domicilios señalados por las empresas y los sindicatos, en los Contratos Colectivos de Trabajo, que se encuentran debidamente sancionados y depositados ante la Junta, los cuales fueron proporcionados por las propias partes que celebraron el citado pacto colectivo de trabajo y el cual es un requisito indispensable para que la Autoridad lo

apruebe, mencionando que si dicho domicilio está ocupado por una persona moral distinta se deje fijada la notificación, en el caso que el citado domicilio sea falso o inexistente, se le dé vista a la parte actora para que a su petición, la Junta solicite a otras autoridades como la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otras para que proporcione el último domicilio fiscal o administrativo proporcionado por la empresa demandada y ahí sea emplazada y notificada a Juicio, y en el caso de las organizaciones sindicales, la parte actora podrá hacer la petición a la Junta, que le solicite a la Autoridad registral el último domicilio que proporcionó el sindicato demandó ante esta, y por lo tanto emplazar en ese domicilio.

En el supuesto de que si quien atienda la diligencia niega que se encuentre ahí la persona que se busca, el fedatario deberá dejar fijada la notificación.

Y en el caso de que sea nuevamente un domicilio falso o inexistente, la Autoridad Laboral deberá declarar nulo dicho contrato, porque las partes falsearon su declaración ante una Autoridad.

Esta organización considera y ha manifestado en diversos foros en el mundo, que el problema de la impartición de Justicia Laboral, no sólo se soluciona con reformas a la Ley, creemos que la misma necesita cambio de principios y valores de todas las partes involucradas en la impartición de justicia, es decir aún en las autoridades y en los gobernados quien reciben esa impartición.

En el caso de los trabajadores, este sindicato tiene la fiel convicción que es hora de que veamos a las empresas como socios, ya que los que hacen que sea grande o pequeña una fuente de trabajo son los compañeros trabajadores, ellos son la sangre que lleva el alimento a ese cuerpo llamado empresa y que la hacen estar sana

o enferma, razones por la cual en estos momentos de globalización y competitividad la mano de obra debe de estar sana, para que la empresa trabaje correctamente y ambas partes ganen, creemos que ya deben acabar los tiempos donde los trabajadores vemos como un enemigo a las empresas, ya que son tiempos de alianzas, y no de división.

Por otra parte las empresas, que son las dueñas de las fuentes de trabajo, en la actualidad deben de ver como un socio a los trabajadores, manteniéndolos en perfectas condiciones de trabajo y ver las cuestiones de seguridad como una inversión y no como un gasto como comúnmente lo ven, es decir deben tener sana a esa sangre que los alimenta, para tener mejor despeño en sus actividades, lo cual se puede lograr respetando las medidas de seguridad y pagando salarios justos, y dejando de ver a los trabajadores como objetos y esclavos,

También las Autoridades deben de poner de su parte, partiendo del esquema anterior, para que en las Juntas de Conciliación exista una relación óptima entre el personal ya sea administrativo o jurídico y los mandos superiores, toda vez que el citado personal es la sangre de la cual el tribunal y necesita el suficiente oxígeno para que funcione correctamente y no caiga en tentaciones y así poder impartir una Justicia lo más apegada al derecho y dejando de crear juicios innecesarios, que solo quitan tiempo y recursos a la Junta, ya que no tiene razón de existir, como por ejemplo el pago de las afores, que se podrían hacer de forma administrativa y no judicial.

Todo esto por muy utópico que parezca se puede lograr, si empezamos a tomar conciencia y fomentar valores en todos los involucrados en la Justicia Laboral, como ha sucedido en los países escandinavos, los cuales tienen de los mayores niveles de vida en el mundo, y son los países con mayor índice de sindicalización a nivel mundial.

Octavio Carbajal Bustamante

Efecto negativo de la ampliación de demanda

Eliminación de la ampliación, aclaración o modificación de la demanda en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones.

El resultado de la utilización de esta figura ha generado que los juicios se alarguen de manera artificial, sin aportar beneficios reales a la administración de justicia.

Pluralidad de demandados

La práctica abusiva de involucrar a numerosas empresas o demandados en una reclamación, con el falso argumento en que no tiene obligación el trabajador de conocer el nombre de su patrón; pero sin que realmente les haya prestado servicios y, en consecuencia, afecta a la administración de justicia pues resulta casi imposible iniciar un juicio en tales condiciones

Nombres de los testigos

En una práctica irregular y viciosa, las partes omiten en sus demandas y contestaciones los nombres de los testigos

En toda tramitación judicial, las partes deben aportar los elementos de convicción que a su derecho corresponda partiendo de los hechos alegados y si en uno de tales hechos se afirma que fueron presenciados los acontecimientos sin identificar a los involucrados, se está ante una omisión que debe trascender en el resultado del juicio, provoca oscuridad de la demanda e indefensión de la contraparte

Tramitación preferente a los juicios previos a la reforma. – rezago

El costo de los salarios caídos en los casos de demandas previas a la reforma del 2012, siguen incidiendo en la vida económica de las empresas y de la pérdida de algunas empresas o del patrimonio de muchas personas.

Terminar el rezago, acelerar los juicios previos al 2012 en las juntas:

- 1.- identificara los casos en los que esté involucrado el reclamo de salarios caídos.
- 2.- dedicar una o dos mesas en exclusivo a estos casos para lograr este objetivo en cada junta.

Luis Felipe Briseño Barffuson

Posibles soluciones para agilizar el trámite de los juicios de devolución de vivienda 97

Antecedentes

El 3 de marzo de 2006, la SCJN emitió la jurisprudencia 2a./J. 32/2006, en la que se estableció que el Artículo Octavo Transitorio de la LINFONAVIT resultaba inconstitucional, por considerar que los recursos de la subcuenta de vivienda deben de utilizarse exclusivamente para financiar la vivienda de los trabajadores y no para el pago de pensiones

El 12 de enero del 2012, se reformó el artículo Octavo Transitorio de la Ley del INFONAVIT, para establecer con claridad que los trabajadores tienen el derecho de recibir en una sola exhibición los fondos acumulados en sus subcuentas de vivienda.

El 24 de abril de 2015, la SCJN emitió la Jurisprudencia 2ª./J.20/2015 (10a.), que señala que corresponde al INFONAVIT devolver directamente a los trabajadores, pensionados o a sus beneficiarios, los recursos de la subcuenta de vivienda, en virtud de tenerlos en administración.

No obstante, las reformas al marco jurídico y los criterios jurisprudenciales, actualmente la JFCA se encuentra saturada de asuntos relativos a la devolución de fondos de la subcuenta de vivienda, y por diversas causas, no se han podido agilizar, ocasionando un perjuicio a los trabajadores y sus beneficiarios.

Soluciones.

Se propone que se emita un Acuerdo por parte del Pleno de la JFCA para que las

Juntas Especiales emitan los Laudos correspondientes, tomando en consideración los siguientes aspectos:

1. Se recomienda que las Juntas Especiales procuren que el actor cumpla con los requisitos establecidos en la LFT relativos a los "Conflictos Individuales de Seguridad Social"
2. Cerciorarse que el INFONAVIT siempre sea parte demandada, y en caso de no serlo, la Junta Especial deberá llamarlo a juicio, atendiendo a la suplencia de la queja.
3. Los Laudos siempre deberán condenar al INFONAVIT para entregar los fondos de la Subcuenta de vivienda, directamente al trabajador, pensionado o a sus beneficiarios, absolviendo a los demás demandados, si los hubiere, como pudiera ser el caso de las Afores.

Lo anterior en cumplimiento a la Jurisprudencia 2ª./J.20/2015 (10a.), emitida el 24 de abril del 2015.
4. En el auto de ejecución, el Instituto deberá acreditar el pago, o bien, la transferencia de los fondos, ya sea directamente al trabajador o a la Afore. Si el Infonavit hubiese pagado extrajudicialmente, deberá enviar las constancias de pago respectivas, para que la Junta Especial pueda tener por cumplimentado el Laudo, y, por ende, por terminado el juicio.
5. Las Juntas Especiales no deberán otorgar valor probatorio, a las "impresiones de pantallas electrónicas" que, en algunas Delegaciones del INFONAVIT, se entregan a los actuarios, (dentro del procedimiento administrativo de ejecución del Laudo), como prueba

de la transferencia de los recursos hacia las AFORES.

6. Efectuada la entrega de los Fondos Acumulados en la Subcuenta de Vivienda, el INFONAVIT deberá informar dicha situación a la Empresa Operadora de la Base de Datos Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, así como a la Afore que administre la cuenta individual del trabajador, a efecto de debitar el saldo de la subcuenta de vivienda y que ese movimiento se vea reflejado en los estados de cuenta subsecuentes.
7. En los asuntos que a la entrada en vigor de este Acuerdo, tengan laudo condenatorio firme con auto de ejecución en contra de las AFORES, el Instituto será el responsable de entregar los fondos de la subcuenta de vivienda a los trabajadores, pensionados o a sus beneficiarios, directamente en las instalaciones de las Juntas Especiales, para dar por concluido el juicio laboral correspondiente, o bien, hacer la transferencia de recursos a la Afore que corresponda para que esta última esté en posibilidad de dar cumplimiento al laudo en ejecución que se hubiere dictado.
8. En los Laudos condenatorios se deberá hacer mención que la entrega de los fondos acumulados en la subcuenta de retiro, se realizará después de la retención de impuestos correspondiente, en los términos que establezcan las disposiciones fiscales aplicables

Luis Gerardo Peña Gutiérrez

Actualidad del Derecho Laboral Burocrático

Introducción:

“El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
Su función en el Estado de Derecho.”

El Estado de Derecho

Si el derecho careciera de poder sería infértil, no podría constituir el medio de control de las relaciones sociales, la sociedad estaría sometida a la ley del más fuerte. Por otra parte, el poder sin derecho, es espurio; y al no tener más límites que la propia voluntad de quien lo ejerce, puede (y es muy probable que lo haga) arrasar de tajo con los derechos de los individuos, en tanto que se encuentra desprovistos de un medio legítimo de defensa aparte de la confrontación física y directa.

“Una expresión clara de los principios liberales del Estado de derecho se da en lo que se conoce como *“Rule of the Law”* (gobierno de la ley), que es la definición de la tradición política y jurídica anglosajona del marco institucional y legal de protección de las libertades.

El gobierno de la ley tendría dos sentidos particulares:

- 1) *La idea de que **la ley excluye el ejercicio del poder arbitrario**; en consecuencia, el castigo arbitrario infligido a los ciudadanos sólo por la voluntad del poder o por una burocracia sin control, es incongruente con el gobierno de una ley regular.*

- 2) *El **gobierno de la ley sostiene la igualdad de todas las personas** ante la ley y la sujeción de gobernados y gobernantes a la ley ordinaria aplicada por tribunales ordinarios.”*

El Estado de Derecho significa que ningún individuo o entidad, pública o privada, está por encima de la ley.

Los gobiernos democráticos ejercen la autoridad por medio del derecho y estos a su vez, están sujetos a las restricciones de la ley, en donde esta última debe responder a la voluntad de los gobernados.

“El Estado de Derecho, debe reunir por lo menos las siguientes características:

- a) *Imperio de la ley, o “Rule of the law”, es decir, un sometimiento del poder al derecho.*
- b) *División de Poderes: legislativo, ejecutivo y judicial.*
- c) *Principio de legalidad administrativa.*
- d) *Respeto a los derechos y libertades fundamentales.*
- e) *Democratización de los derechos humanos.”*

La Constitución en el Estado de Derecho

“El constitucionalismo jurídico condiciona la validez de las leyes también a la sustancia de las decisiones, es decir, a la coherencia de sus contenidos con los principios de justicia establecidos por las constituciones.”

La Constitución representa la culminación del Estado de Derecho, a través de la extensión del principio de legalidad a todos los poderes, y constituye un programa político para el futuro: la estipulación de imperativos negativos y positivos dirigidos hacia los poderes públicos como su fuente de legitimación, pero, también, y, sobre todo, de deslegitimación.

El Derecho Laboral Burocrático

Por su importancia en el sistema jurídico mexicano, el derecho laboral burocrático ha sido elevado a norma de rango constitucional, asentando sus bases en el Título Sexto de la ley fundamental, denominado *del Trabajo y de la Previsión Social*, al haberse adicionado el apartado B, al artículo 123, de la Constitución Política.

Exposición de motivos de la reforma de 1959; inclusión del apartado “B” del artículo 123 constitucional:

“(…) Los trabajadores al servicio del Estado, por diversas y conocidas circunstancias, no habían disfrutado de todas las garantías sociales que el Artículo 123 de la Constitución General de la República consigna para los demás trabajadores.

Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública.

Pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte esencial de la dignidad del hombre; de allí que deba ser siempre legalmente tutelado.

De lo anterior se desprende la necesidad de comprender la labor de los Servidores públicos dentro de las garantías al trabajo que consigna el antes citado Artículo 123, con las diferencias que naturalmente se derivan de la diversidad de situaciones jurídicas.

La adición que se propone al texto constitucional comprende la enumeración de los derechos de los trabajadores y consagra las bases mínimas de previsión social que aseguren, en lo posible, tanto su

tranquilidad y bienestar personal, como los de sus familiares: jornada máxima, tanto diurna como nocturna, descansos semanales, vacaciones, salarios, permanencia en el trabajo, escalafón para los ascensos, derecho para asociarse, uso del derecho de huelga, protección en caso de accidentes y enfermedades, así profesionales como no profesionales, jubilación, protección en caso de invalidez, vejez y muerte, centros vacacionales y de recuperación, habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, así como las medidas protectoras indispensables para las mujeres durante el periodo de la gestación, en el alumbramiento y durante la lactancia.

Se reitera en el Proyecto el funcionamiento de un Tribunal de Arbitraje al que, además se le asignan, en forma expresa, funciones conciliatorias, para el conocimiento y resolución de los diversos conflictos que puedan surgir entre el Estado y sus servidores. (...)” (énfasis añadido)

De la cita anterior, se evidencia la intención de someter al Estado, cuando actúa como asimilado a “patrón”, al gobierno de la ley, restándole su “imperium”, con el fin de evitar que afecte, fuera del marco constitucional, a los servidores públicos que le prestan sus servicios; tan es así, que, incluso, se determinó la creación de un Tribunal especializado para el conocimiento y resolución de los diversos conflictos que surgieran entre el Estado y sus servidores — función que, actualmente, realiza el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje—.

El **Derecho Laboral Burocrático**, a diferencia del Derecho Laboral General, **no tiene como fin**, ni como valor a cumplir, **el logro del equilibrio entre los factores de la producción**, que los son el capital y la fuerza laboral, evitando así la exacerbación de la lucha de clases; situación que no se da en la justificación del Derecho Burocrático, toda vez que el Estado no persigue en su funcionamiento lucro alguno, sino que su

actividad solamente se explica en función de las tareas de servicio público, y en la eficaz atención de las necesidades colectivas de los integrantes de la sociedad, como claramente lo establece la Constitución y las leyes que de ella emanan.

Derecho Burocrático como una rama autónoma de las ciencias jurídicas. Esto es, que, si bien esta disciplina está íntimamente relacionada con el Derecho Administrativo, al igual que con el Derecho del Trabajo, ello no es motivo para considerarla como una parte de aquellas, sino que en realidad se ha integrado en nuestro país una disciplina distinta dentro del conocimiento jurídico, con sus características, su historia y su metodología de orden propio.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Su importancia en el Estado de Derecho.

Se pone de manifiesto la importancia mayúscula que reviste al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al ser el órgano jurisdiccional encargado de resolver los conflictos suscitados entre los Poderes de la Unión y el Distrito Federal con sus trabajadores, con independencia de que sean de base o de confianza —salvo los casos de excepción mencionados— e, incluso, de los órganos constitucionalmente autónomos con los servidores públicos que les prestan sus servicios.

Entonces, el referido Tribunal juega un papel sumamente relevante en el Estado de Derecho, pues, a la vez que somete al Estado al imperio de la ley, poniéndolo en igualdad de circunstancias que los individuos que para él laboran, cumple con la obligación de velar por la protección y respeto de los derechos humanos del trabajador, con lo que, sin duda, coadyuva, en su esfera de competencia, a hacer realidad el principio *“Rule of the Law”*.

Naturaleza Jurídica y competencia.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tiene fundamento en la fracción XII, del apartado B, del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el Título Séptimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La misión constitucional y legal del Tribunal, como órgano encargado de impartición de justicia en el ámbito laboral burocrático en materia federal, es la de asegurar la autonomía e imparcialidad en la solución de controversias, que se presentan entre los poderes ejecutivo y legislativo federales, así como del Gobierno del Distrito Federal y los trabajadores a su servicio.

De lo anterior, observamos que se excluye al Tribunal del conocimiento y resolución de controversias entre el Poder Judicial de la Federación y sus Servidores Públicos, pues éste resuelve sus propios conflictos, a través de la Comisión Sustanciadora, según lo ordena el segundo párrafo, de la fracción XII, del apartado B, del artículo 123 constitucional.

Además, el Tribunal realiza la función de otorgar el registro a los sindicatos de trabajadores burocráticos federales y, en su caso, ordenar la cancelación de los mismos, así como efectuar el registro de sus estatutos, de las Condiciones Generales de Trabajo aplicables en cada dependencia, los Reglamentos de Escalafón, y de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

Integración.

Actualmente, el Tribunal está conformado por ocho Salas, cada una de ellas integrada por tres magistrados, un magistrado representante del Gobierno Federal, un magistrado representante de los Trabajadores y un magistrado tercer árbitro quien funge como presidente de la Sala.

Asimismo, la totalidad de los magistrados de las Salas, integran el Pleno, el cual es

encabezado por el Magistrado Presidente del Tribunal, quien es designado por el Presidente de la República.

A las Salas corresponde el conocimiento de los conflictos individuales, a su vez, al Pleno, corresponde conocer de los conflictos colectivos, así como del registro de los sindicatos.

Procedimiento.

- a) **Resolución de conflictos individuales:** el procedimiento se encuentra regulado en los artículos 127 al 147 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE). Se reduce a la presentación de la demanda, contestación de la misma y celebración de una audiencia de pruebas, alegatos y resolución. El laudo deberá dictarse a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar las consideraciones que se funde su decisión.
- b) **Resolución de conflictos colectivos:** De conformidad con el artículo 125 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que se procurará avenir a las partes; de celebrarse convenio, se elevará a la categoría de laudo, que las obligará como si se tratara de sentencia ejecutoriada. En caso de no existir convenio entre las partes, se procederá al arbitraje, el cual se sujetará a las mismas reglas del procedimiento para resolver conflictos individuales.

Libertad de asociación sindical.

El progreso que han tenido las instituciones del Derecho del Trabajo, necesariamente se ha visto reflejado en las normas del Derecho Laboral Burocrático; el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ha sido testigo

fehaciente de estos cambios y evolución que, afortunadamente, cada día más se orientan y alinean a las normas internacionales en la materia.

En un principio, dado el texto de las normas que regulaban las relaciones entre los servidores públicos y el Estado, era prácticamente imposible pensar en la existencia de más de un sindicato por cada Dependencia y menos, que pudiera surgir a la vida otra Federación de sindicatos, distinta a la comprendida por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Sin embargo, estos paradigmas han cambiado y actualmente, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, le da vida jurídica a cada organización sindical que solicita su registro, cumpliendo con los requisitos, establecidos en los artículos 71 y 72 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; esto es, que lo conformen veinte trabajadores o más, remitan al Tribunal, el acta de la asamblea constitutiva, los estatutos del sindicato, el acta de la sesión en que se haya designado la directiva, y una lista de los miembros de que se componga el sindicato.

Asimismo, es testigo de la diaria convivencia que tienen entre sí estas organizaciones sindicales, como es el caso de muchas Dependencias en las que libre y pacíficamente coexisten varios sindicatos. Caso especial, es el de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, en la cual y en sus órganos desconcentrados, conviven diariamente ocho Sindicatos, los cuales, en lo que les corresponde, velan por la defensa y mejora de los derechos de sus agremiados.

El respeto a la libertad de asociación y a la pluralidad sindical en las Dependencias, ponen al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como un órgano que emite sus resoluciones en aplicación conforme al texto Constitucional y a los Tratados Internacionales que en la materia ha ratificado México, con lo que se garantiza el

pleno respeto a los Derechos Humanos de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

La ejecución de los laudos; el principal problema.

La tutela jurisdiccional es el derecho público subjetivo que toda persona tiene, dentro de los plazos y términos que fijen las leyes, para acceder de manera expedita a tribunales independientes e imparciales, a plantear una pretensión o a defenderse de ella, con el fin de que a través de un proceso en el que se respeten ciertas formalidades, se decida sobre la pretensión o la defensa y, en su caso, se ejecute esa decisión.

El derecho de tutela jurisdiccional supone, necesariamente, la debida ejecución del laudo que le resultó favorable al actor.

Se relaciona con el efecto útil del fallo, pues, de no ser así, jamás existiría una verdadera impartición de justicia.

Corresponde a la ejecutante la solicitud de inicio del procedimiento de ejecución forzosa del laudo, y se encuentra obligada a intervenir en la prosecución de ese procedimiento hasta su conclusión, al resultar necesaria su asociación con el Actuario comisionado por el Tribunal burocrático, cuantas veces sean necesarias, a efecto de requerir el cumplimiento del laudo.

Para hacer cumplir sus determinaciones, además de la multa referida en el artículo 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la ley pone a disposición del Tribunal, el auxilio de las autoridades civiles y militares, y señala con claridad las obligaciones legales de los titulares condenados en laudo ejecutoriado, cuyo incumplimiento puede dar lugar a sanciones de distinta naturaleza.

Problemática en la ejecución de los laudos

Aun cuando el artículo 148 de la ley de la materia, establece que para hacer cumplir sus determinaciones el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje podrá imponer multas hasta de mil pesos; lo cierto es que como la referida disposición ya estaba en vigor con anterioridad al 1o. de enero de 1993, dicha cantidad se debe convertirse a la nueva unidad monetaria vigente a partir de esa fecha, para pagarla, computarla o expresarla, de conformidad con el Decreto por el que se crea una nueva unidad del Sistema Monetario de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de junio de 1992, por lo que esa multa sólo puede imponerse en un peso, lo que, desde luego, no constituye un medio eficaz para hacer cumplir los laudos.

Los diversos instrumentos legales que utiliza este Tribunal para lograr la ejecución de los laudos, han resultado poco eficientes.

Ciertamente, el apercibimiento en el sentido de que, en caso de no cumplir con el laudo, se dará vista al Órgano Interno de Control, para que, conforme a sus atribuciones, determine si existe o no responsabilidad por parte del Titular, por el incumplimiento del fallo, implica que se sustancie todo un procedimiento en el que pocas veces ha resultado en alguna sanción.

Lo propio ocurre, con el diverso apercibimiento en el sentido de que se dará vista al Agente del Ministerio Público de la Federación, por la posible comisión del delito previsto en el artículo 183 del Código Penal Federal.

Tampoco ha resultado eficaz la determinación de aplicar una multa de 120 días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 59, fracción I, del Código Federal de Procedimientos Civiles, aplicación supletoria a la ley de la materia,

el Poder Judicial de la Federación han concedido la protección constitucional aduciendo que por lo que hace a la multa, como medio de apremio para hacer cumplir el laudo, sólo se puede imponer la prevista en el artículo 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El apercibimiento consistente en dar vista al superior jerárquico para que conmine al demandado a dar cumplimiento, también es ineficiente en razón de que no existe una consecuencia legal en caso de que el demandado continúe con su actitud contumaz.

En cuanto a procedencia de la medida de apremio consistente en arresto, ésta es materia de contradicción de tesis, pendiente de ser resuelta.

Retos del Siglo XXI

1. El mayor reto es la modernización del Tribunal, entre estos aspectos, destaca la actualización de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que se esté en posibilidad dar soluciones adecuadas a los problemas que presenta el Tribunal para hacer cumplir sus fallos, de esta forma, garantizar el derecho fundamental de acceso a la justicia previsto en el artículo 17 constitucional.

2. Implementar un mecanismo tecnológico, que permita mejorar los procedimientos actuales para hacer más eficiente el acceso a la justicia en favor de los gobernados. La implementación de esta tecnología permitirá presentar promociones de manera remota y, de la misma manera, se harán saber a los interesados las notificaciones relativas a los proveídos dictados en juicio del que son parte, lo que, desde luego, redundará en que los actos de comunicación procesal sean más ágiles, generando con ello una reducción considerable en la duración del litigio.

Dra. María del Rosario Jiménez Moles

El Servicio Profesional de Carrera en el sector público

DIFERENCIAS ENTRE EL RÉGIMEN BUROCRÁTICO TRADICIONAL Y EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

RÉGIMEN TRADICIONAL	SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA
La división básicamente es entre trabajadores de base y de confianza y en este caso, deben acreditarse las funciones pues carecen de estabilidad en el empleo.	Son trabajadores con acceso al sistema, de libre designación y propiamente de carrera. Todos son de confianza.
Por su situación real y en cuanto a la temporalidad, se subclasifican en: a) Definitivo: El que se da por tiempo indefinido y para cubrir una plaza respecto de la que no existe titular. b) Interino: Si se da por un plazo de hasta seis meses para cubrir una vacante definitiva o temporal (artículos 60. y 63). c) Provisional: El que se expide para cubrir una vacante temporal mayor a seis meses, respecto de una plaza o puesto en la que existe titular (artículo 64). d) Por tiempo fijo: El que se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido (artículos 15, fracción III, y 46, fracción II). e) Por obra determinada: El que se otorga en una plaza temporal para realizar una labor o trabajo específico por un plazo indeterminado (artículos 15, fracción III, y 46, fracción II).	En lo que ve a la temporalidad, se habla de: a) Eventuales (Art. 4 de la ley y 5 del Reglamento): - Los que tienen un año de desempeño - Nombramientos temporales por desastres naturales o fuerza mayor (Art. 34 de la ley). - Derivados de convenios, esto es, del intercambio de recursos humanos en toda la Admón. Públ. Fed. (Art. 43 de la ley). b) De carrera. - Deben certificarse cada 5 años (artículo 52 de la ley), una vez que acreditaron todas las evaluaciones y para cesaríos, debe solicitarse su cese (Art. 81 del Reglamento). c) De libre designación.
EN CUANTO A LA FALTA DE ESTABILIDAD: De confianza. - Carecen de estabilidad en el empleo, no pueden optar por la indemnización constitucional y sólo tiene derecho a las medidas de protección al salario y de seguridad social.	De libre designación. - Para la Segunda Sala, los que desempeñan funciones de estricta confidencialidad, previstos en el artículo 8 de la ley.

Naturaleza Jurídica de la prestación del Servicio

Los regímenes especiales de trabajadores al servicio del Estado, también han llamado la atención del pleno del primer circuito, concretamente en lo que atañe a los servidores de carrera. En el primer caso - excluyendo totalmente a los servidores de libre remoción, se establecieron 3 criterios:

- a) Fue motivo de confusión si tenían derecho o no al pago de los salarios caídos, por lo que el Pleno del Circuito, determinó en la contradicción de tesis 8/2013, que estos deben pagarse.
- b) La Segunda Sala del Alto Tribunal, definió que frente a un despido injustificado, los servidores de carrera tienen derecho a la indemnización consistente en el importe de 3 meses de sueldo, de conformidad con la fracción X del artículo 10 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, dado que el derecho a la indemnización persigue la misma finalidad, consistente en proveer al trabajador que sea despedido injustificadamente de los medios necesarios para su subsistencia y la de quienes de él dependen, en tanto logra reincorporarse a una nueva fuente de empleo.
- c) La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consideró que estos servidores sí tienen derecho a la indemnización de 3 meses, pero no al pago de los

salarios caídos en caso de despido injustificado

Posteriormente, durante la sesión de 9 de septiembre de 2015, los Señores Ministros determinaron por unanimidad, que la indemnización de los trabajadores de confianza del servicio civil de carrera comprende el pago de 3 meses de salario y el de 20 días por año, pues determinaron que la diferencia entre estos servidores y los de libre designación, es que aquéllos tienen por propósito eficientar, transparentar y profesionalizar el quehacer público, mediante la implementación de mecanismos de selección, acceso y promoción, así como la realización de exámenes, cursos de oposición y capacitación permanente, mientras que los segundos no forman parte de un sistema de profesionalización o carrera al ser designados de forma libre. Luego, consideró se les debe reconocer su derecho a la estabilidad y permanencia en el cargo, que se traduce en la imposibilidad de ser destituidos por razones de carácter político y que en el caso de que la dependencia o entidad de gobierno, no justifique el despido con alguna de las causales previstas en la Ley del Servicio Profesional de Carrera, tendrán derecho a una indemnización que en su proyección más amplia, en atención a los principios de interpretación más favorable a la persona así como la disposición más benéfica al trabajador, de manera que sea susceptible de resarcir plenamente la afectación causada al servidor público de carrera. Lo anterior, de acuerdo con el proyecto elaborado por el Ministro Alberto Pérez Dayán.

Trabajadores de libre designación.- Previstos en el artículo 8 de la Ley relativa, son los funcionarios dotados con cierta

capacidad de decisión, jerarquía superior o representatividad del órgano, que desempeñan los cargos de mayor jerarquía en una dependencia o entidad de la Administración Pública Federal, cuya designación obedece a razones de estricta confianza, confidencialidad, seguridad y alta especialidad en las funciones que desempeñan; por tanto, no pertenecen al Sistema, de manera que el legislador los excluyó del derecho a la estabilidad y permanencia en el empleo y, por ende, de recibir una indemnización en su aspecto más amplio, en caso de despido injustificado, como lo hacen los trabajadores de confianza de menor jerarquía incorporados al sistema

Estabilidad en el empleo no implica reinstalación.- Los trabajadores de confianza del sistema, gozan de la estabilidad y la permanencia en el empleo, que se traduce en la obligación de que el órgano de gobierno justifique su destitución del servicio a través de las causas de terminación o separación previstas expresamente en el artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, sin que deba entenderse que tengan derecho a la reinstalación, por existir una restricción constitucional en la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sustentada que cuentan con poder de dirección, o bien, desempeñan cargos que conllevan obligaciones de naturaleza confidencial, derivado de la íntima cercanía y colaboración con quienes son titulares responsables del ejercicio de esas funciones públicas.

Se debe distinguir a los trabajadores de confianza de carrera de los empleados de

base: Aquéllos son susceptibles de ocupar la titularidad de una plaza con un rango y un nivel más alto, esto es, desde el cargo de Enlace hasta el de Director General, en términos del artículo 5 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, además de ser indispensable haber acreditado las evaluaciones, los mecanismos de selección y contar con los conocimientos técnicos y profesionales que requiere el perfil de la plaza, aunado a que se encuentran sometidos a un proceso de evaluación, actualización y profesionalización constante para conservar la titularidad del cargo o aspirar a un cargo de mayor jerarquía.

Carlos de Buen Unna

Conflictividad en la terminación de las relaciones de trabajo. Una propuesta de reforma

El problema

Ante la escasez del empleo, sobre todo en la economía formal, la estabilidad se convierte en el pilar fundamental de los derechos laborales y de la seguridad social. En donde no es fácil encontrar un trabajo y menos uno de calidad, la posibilidad de perder el que se tiene, hace del trabajador un sujeto sumamente vulnerable, que tiene que tolerar los abusos de su patrón, so pena de perder lo más por lo menos, aunque lo menos sea muy importante. Un típico ejemplo se presenta ante el frecuente incumplimiento del pago del tiempo extraordinario, en que el trabajador suele reprimir las ganas de reclamarlo jurisdiccionalmente, renunciando de facto a un derecho que teóricamente es irrenunciable, por miedo, más que fundado, a perder su trabajo.

El Constituyente de 1917 entendió el problema y plasmó en la fracción XXII del artículo 123 el derecho del trabajador a optar por una indemnización de tres meses de salarios o por el cumplimiento del contrato y la consecuente reinstalación en su trabajo, en caso de ser despedido en forma injustificada, pero comprendió también que hay situaciones en las que la reinstalación obligatoria, lejos de resolver el conflicto, puede perpetuarlo y por ello previó la posibilidad de que, en tales casos, el patrono se pueda negar a continuar con la relación laboral, mediante el pago de una indemnización, dejando al legislador la tarea de determinar las hipótesis correspondientes y establecer el monto de la misma.

Previo además que el patrón podría maltratar al trabajador, sin llegar a despedirlo, para lo cual reconoció el derecho de éste a separarse del trabajo y ser igualmente indemnizado con tres meses de salario.

Asimismo estableció una fórmula indirecta de terminar una relación de trabajo, mediante la negativa del patrono a someterse al arbitraje de la junta de conciliación y arbitraje o a aceptar su resolución, pagando también una indemnización de tres meses de salario y “la responsabilidad que le resulte del conflicto” (fracción XXI del artículo 123), excepto cuando se tratara de los casos previstos en la fracción XXII, que para todos los efectos prácticos se limitan al de la demanda de reinstalación como consecuencia de un despido injustificado.

Estamos convencidos de que la “insumisión al arbitraje” y el no acatamiento del laudo, fueron producto de una mala negociación entre los diputados que querían incorporar a la Constitución a las juntas de conciliación y arbitraje y quienes se oponían a ello, con argumentos que como lo ha demostrado la historia, eran más que fundados. En esta hipótesis, los últimos finalmente habrían cedido con la condición de que el patrón pudiera no someterse al arbitraje o no cumplir el laudo, aunque para ello tuviese que indemnizar al trabajador.

Salvo por este último caso, que ha sido muy debatido y por fortuna, poco utilizado, parece razonable la manera como quedó plasmado en la Constitución el derecho a la estabilidad en el empleo. Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo (LFT) presenta una gama amplísima de posibilidades de finalización de las relaciones de trabajo y las correspondientes responsabilidades patronales, que hacen que esa pregunta que los abogados laboristas hemos escuchado tantas veces: ¿cuánto le toca a un trabajador al terminar la relación laboral?, deba ser respondida con un “depende”, la

exigencia de un café o un vaso de agua, y una disertación amplísima sobre las diversas hipótesis o al menos sobre las más comunes.

Pero el problema no se agota en esa madeja de las causas y consecuencias legales. Lo peor estriba en las enormes diferencias que existen entre éstas, lo que favorece el conflicto y convierte lo que debería ser un medio ágil de solución, en una cantera inagotable de problemas y en el alimento principal de las obesas juntas de conciliación y arbitraje, que requieren de enormes recursos presupuestales para resolver malamente los conflictos, después de muchos años de litigio, cuya cuantía crece en forma exponencial gracias a los salarios vencidos, incluso con el límite de un año que impuso la reforma laboral de 2012, generando un negocio que requiere de grandes inversiones y no produce ningún beneficio, al menos alguno que impacte favorablemente en el crecimiento económico del país.

Pensemos, por ejemplo, en dos trabajadores que tienen el mismo salario y la misma antigüedad. El primero renuncia a su trabajo y el segundo gana un juicio después de haber rescindido su contrato de trabajo por causas imputables al patrón. El que renuncia no tiene derecho a nada; en cambio, el que rescindió su contrato, deberá cobrar tres meses de salario, la prima de antigüedad, veinte días de salario por cada año laborado y los salarios vencidos de un año más el interés mensual del dos por ciento sobre quince meses, a partir del decimotercer mes. Las soluciones tan distantes resultan cuando menos inquietantes y muy difícilmente se podría pretender que tienen algo que ver con la justicia por más que en el segundo caso, haya mediado una conducta reprobable del patrón.

Pero seguramente será más drástico el ejemplo si los trabajadores apenas acababan de iniciar la relación laboral. El primero, igual quedará sin nada, pero el

segundo, recibirá de todas formas los tres meses y los salarios vencidos e intereses por todo el tiempo que dure el juicio.

En el otro extremo, un trabajador que renuncia después de trabajar para el mismo empleador durante muchos años sólo tiene derecho a la prima de antigüedad que, con el tope de dos salarios mínimos, acaba siendo una cantidad verdaderamente ridícula.

Después de mucho tiempo atendiendo pleitos laborales, hemos llegado al convencimiento de que nuestro sistema de “solución de los conflictos de trabajo”, genera muchos más problemas de los que resuelve, de ahí nuestra inquietud para proponer un sistema alternativo, que pretende ser mucho más ágil y eficaz, menos costoso y, sobre todo, más justo para todos.

Pero antes de exponerlo, vale la pena presentar la madeja que pretendemos desenredar.

El complejo sistema de la LFT

Trataremos ahora de dar respuesta a la pregunta sobre lo que le toca al trabajador al terminar la relación laboral, de acuerdo con lo que establece la LFT. Como se verá, no es tan sencillo, pues, así como existen diferentes razones por las que un trabajador puede dejar de prestar sus servicios, igualmente existen diferentes y muy variadas consecuencias.

Vale la pena recordar que la prima de antigüedad, cuyo pago procede en la mayoría de las hipótesis, es una especie de compensación prevista en el artículo 162 de la LFT para los trabajadores “de planta” (debemos entender que son los contratados por tiempo indefinido, aunque la Ley no lo dice), consistente en doce días de salario por cada año de servicios prestados, con la peculiaridad de que si el salario del trabajador excede del doble del

salario mínimo, esa cantidad será el tope máximo para su cuantificación.

Por su parte, como ya lo anticipamos, a partir de las reformas que entraron en vigor el 1° de diciembre de 2012, los salarios vencidos, que originalmente se debían pagar desde la fecha del despido hasta la de la reinstalación o del pago de la indemnización, sin ningún límite temporal, tienen ahora un plazo máximo de un año, pero a partir del decimotercer mes, se causan intereses mensuales del dos por ciento sobre quince meses de salarios.

El mutuo consentimiento (artículo 53, fracción I). Se puede llevar a cabo a través de un convenio celebrado entre las partes o mediante la renuncia presentada por el trabajador, que da por supuesto el consentimiento de su patrón. Si el trabajador tiene menos de quince, no habrá ninguna responsabilidad económica para el empleador, pero si tiene quince o más, le deberá pagar la prima de antigüedad. La diferencia puede ser de solo un día.

La muerte del trabajador (artículo 53, fracción II). Si no la produce un riesgo de trabajo, el empleador deberá pagar a los beneficiarios del trabajador la prima de antigüedad, pero si deriva de un riesgo profesional, además de ese pago por parte del empleador, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) deberá otorgarles una pensión.

La terminación del contrato de un trabajador eventual o transitorio (artículo 53, fracción III). Cuando un trabajador ha sido contratado por obra o tiempo determinados, al terminar la vigencia del contrato, concluye la relación individual, sin responsabilidad alguna para el empleador, sin importar la duración que haya tenido.

La incapacidad total permanente del trabajador (artículo 53, fracción IV). Si no proviene de un riesgo de trabajo, el empleador deberá pagar al trabajador un mes de sueldo y la prima de antigüedad,

pero si proviene de un riesgo profesional, el IMSS deberá otorgarle una pensión o pagarle una indemnización.

El despido justificado (artículo 46). El empleador debe pagar al trabajador la prima de antigüedad, sin importar el tiempo durante el cual le prestó sus servicios (lo que es absurdo, si se toma en cuenta que, si se trata de una terminación por mutuo acuerdo, como ya vimos, necesita haber trabajado al menos quince años para tener derecho a esa prima).

El despido injustificado (artículos 48 y 50). El trabajador puede elegir entre el pago de la indemnización o su reinstalación en el trabajo. Si opta por la indemnización, el patrón deberá pagarle tres meses de salario más la prima de antigüedad y los salarios vencidos. Si prefiere la reinstalación, el patrón deberá reubicarlo en su trabajo y pagarle los salarios vencidos.

El empleador puede negarse a reinstalar al trabajador cuando éste tiene menos de un año de antigüedad, cuando está en contacto directo y permanente con él o si se trata de un trabajador de confianza, un empleado doméstico o un trabajador eventual (artículo 49). En estos casos, la negativa a la reinstalación obliga al patrón a pagar una indemnización que a su vez depende de que el trabajador sea "de planta" o eventual. Si es un trabajador "de planta", la indemnización para no reinstalarlo será de tres meses de salario, veinte días por cada año de servicios prestados, la prima de antigüedad y los salarios vencidos. Si se trata de un trabajador eventual, la indemnización dependerá del hecho de que el trabajador tenga más o menos de un año de antigüedad: si tiene un año o menos, la indemnización será de tres meses de salario más el importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados y los salarios vencidos sin exceder la duración del contrato, pero si rebasa el año, la indemnización será de tres meses de

salario, más seis meses de salario por el primer año, veinte días de salario por cada año subsiguiente y los salarios vencidos, sin exceder la duración del contrato.

La rescisión justificada del trabajador (artículo 46). El trabajador que rescinde su contrato por causas imputables al patrón, tiene derecho al pago de una indemnización igual a la prevista en el caso en que el patrón se niegue a reinstalar al trabajador que ha sido despedido en forma injustificada.

La fuerza mayor, el caso fortuito, la incapacidad o muerte del patrón que produzca necesariamente la terminación de los trabajos, la incosteabilidad de la explotación y el concurso o quiebra que provocan el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos (artículo 434 fracciones I, II y V). En cualquiera de estos casos, el empleador deberá pagar a los trabajadores afectados tres meses de salario, la prima de antigüedad y, en su caso, los salarios vencidos.

La sustitución de trabajadores por maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo (artículo 439). El empleador deberá pagar a los trabajadores "reajustados", cuatro meses de salario, veinte días de salario por cada año de servicios prestados, la prima de antigüedad y, en su caso, los salarios vencidos.

La terminación derivada de la inasistencia de los trabajadores después de la declaración de inexistencia de una huelga (artículo 932). Cuando una huelga es declarada inexistente, los trabajadores deben regresar a laborar en un término de veinticuatro horas, so pena de que se den por terminadas las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón. La LFT no establece ninguna indemnización o compensación para este supuesto.

La terminación derivada de la declaración de ilicitud de una huelga (artículo 934). Si se declara ilícita una huelga, se dan por

terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. La LFT no dice nada sobre las consecuencias económicas.

La propuesta

Nuestro planteamiento responde a los siguientes objetivos:

a) Reducir la conflictividad en la terminación de las relaciones de trabajo.

b) Conservar el derecho a permanecer en el trabajo, como parte fundamental de la estabilidad en el empleo, evitando el despido libre mediante el establecimiento de una indemnización básica ya sea por haber despedido injustificadamente al trabajador o por haber dado motivo para la rescisión del contrato por parte de éste, pero sin que esa indemnización convierta el conflicto en un gran negocio.

c) Garantizar al trabajador un pago razonable como compensación por la prestación de sus servicios, a través de un ahorro obligatorio, constituido exclusivamente por aportaciones patronales, en una cuenta individual que le produzca intereses.

d) Reducir los costos de la terminación de las relaciones de trabajo, tanto para el empleador como para el trabajador, y los derivados de la actividad jurisdiccional.

e) Evitar problemas de insolvencia patronal a través del depósito de las aportaciones a lo largo de la relación de trabajo, en una cuenta individual a nombre del trabajador.

f) Permitir que el trabajador haga uso de sus ahorros o de parte de ellos, aún durante la relación de trabajo, para atender emergencias o sumarlos a la subcuenta de vivienda del Sistema de Ahorro para el Retiro, con el fin de adquirir, ampliar o mejorar su vivienda.

g) Generar un enorme ahorro nacional que permita financiar inversiones productivas,

destinadas preferentemente a empresas intensivas en mano de obra.

h) En definitiva, establecer un sistema mucho más justo que el actual.

Siendo la estabilidad en el empleo una parte central de la propuesta, es necesario dejar claro que la entendemos como el derecho del trabajador a permanecer en su trabajo, mientras que se cumplan dos condiciones: por un lado, que no incurra en una conducta suficientemente grave que justifique su despido y, por el otro, que la actividad que desarrolla sea necesaria para el empleador. Sin esta última condición, incurriríamos en el absurdo de obligar a una empresa a tener trabajadores que no requiere, desvirtuando por completo el origen de la relación laboral. Debe haber estabilidad, tanto en las relaciones permanentes como en las eventuales. En éstas últimas significa que el trabajador tiene derecho a seguir en su empleo mientras subsista la necesidad de sus servicios, que es, a fin de cuentas, la razón que, de manera no muy clara, está detrás de las circunstancias que hoy permiten celebrar un contrato por obra o tiempo determinados.

Planteamos la necesidad de llevar a cabo un cambio importante en las presunciones relativas a la duración de la relación laboral. Actualmente se presume que toda relación es por tiempo indefinido, a pesar de que la naturaleza del trabajo muchas veces haga pensar exactamente lo contrario. Es el caso, por ejemplo, de un pintor contratado para pintar una casa habitación por parte de sus ocupantes, actividad que lógicamente atiende a una necesidad temporal. Sin embargo, de no haber disposición expresa en contrario en el contrato de trabajo, conforme a la LFT vigente se debe considerar que se trata de una relación permanente, lo que es absurdo. Para evitar estas situaciones, es necesario atender a las características particulares de la relación, para que de ellas surja la presunción que resulte acorde a las mismas y no de lo que

hoy es, en realidad, una sanción que las más de las veces no se justifica.

Otro cambio fundamental atiende al momento en que se genera el derecho a la estabilidad en el empleo. Hoy en día surge, como regla general, al mismo tiempo que nace la relación de trabajo. Sin embargo, creemos que es necesario que el trabajador se gane la estabilidad y que mientras tanto exista una verdadera libertad patronal para prescindir de sus servicios, sin más responsabilidad que la de pagar los salarios y prestaciones devengadas hasta entonces. La forma de generar este derecho sería la del transcurso de cierto tiempo que variaría según la actividad del trabajador, bajo la idea de que un trabajo de mayor especialización requerirá de un mayor tiempo de prueba. En los términos y con las condiciones en que se introdujeron el contrato a prueba y el periodo de prueba en las reformas de 2012, son inoperantes.

En alguna medida, la fórmula que proponemos existe en diversos países y en ese sentido la propuesta no es novedosa. Lo es, sin embargo, en la determinación de la duración del período de prueba que proponemos se relacione con el monto del salario, estableciendo diferentes renglones con base en el salario, criterio que es suficientemente objetivo como para evitar interpretaciones en cuanto a la especialización de las labores y que parte de la idea de que, como regla general, a un trabajo de mayores exigencias, debe corresponder un mayor ingreso.

Los períodos de prueba podrían establecerse desde un mes para los trabajos más sencillos, de uno a dos salarios mínimos, tiempo que serviría para conocer el comportamiento del trabajador y su convivencia con los demás trabajadores, hasta un año, para los trabajos más especializados, por arriba de diez salarios mínimos. Tres o cuatro niveles serían suficientes.

La indemnización sería una sola para todos los casos de separación por causas no imputables al trabajador, la misma de tres meses de salarios que establece la fracción XXII del artículo 123 constitucional y no habría salarios vencidos, salvo de manera excepcional, cuando el trabajador no pudiera conseguir otro trabajo de similar o mejor salario, durante un tiempo prolongado, en todo caso más allá de esos tres meses. A cambio, se cobrarían fuertes intereses al patrón que no pagara oportunamente las prestaciones o indemnizaciones al trabajador, así como los gastos y costas del juicio y cualesquiera otras responsabilidades que pudieran derivar de los daños y perjuicios que la moratoria pudiera ocasionar.

Habría que incluir la posibilidad de que el trabajador pueda reclamar de su patrón el pago de daños y perjuicios específicos, e inclusive el daño moral, que un despido injustificado le ocasione. Así, la indemnización de tres meses de salarios cubriría los daños y perjuicios normales, sin necesidad de que el trabajador tuviese que acreditarlos, pero podría éste formular reclamaciones mayores, en cuyo caso tendría que probar las circunstancias correspondientes, sin demérito de poder aprovechar las presunciones en su favor. Por ejemplo, un trabajador que fuese despedido injustificadamente al aproximarse su jubilación, podría reclamar el pago de la pensión vitalicia o el valor actuarial de la misma, sin necesidad de tener que elegir la reinstalación y con ello la continuación de una relación que sería particularmente incómoda.

Para evitar abusos, cuando se advierta mala fe en su actuación en juicio, habría que imponer fuertes sanciones a las partes y a los abogados que las patrocinen, considerando en todo caso las posibilidades económicas de cada uno, de manera que dichas sanciones no se conviertan en una razón para no acudir a los tribunales laborales. Paralelamente habría que

proteger a las partes de posibles abusos de parte de algunas autoridades que podrían convertir las sanciones legales en verdaderos chantajes para forzar los arreglos conciliatorios.

La actual prima de antigüedad y la indemnización de veinte días por año de servicios, serían sustituidas por un porcentaje de los salarios, concretamente el cinco por ciento, sin ningún tope salarial, que se depositaría en una cuenta individual del trabajador, al mismo tiempo que se fuesen cubriendo sus salarios, con lo que se generarían intereses a su favor y se evitarían situaciones de insolvencia patronal. De esta manera el pago por la antigüedad no dependería de las razones que pudieran dar lugar a la finalización de la relación sino a los servicios prestados durante la misma, lo que resulta mucho más justo.

Sería algo similar al Sistema de Ahorro para el Retiro. Inclusive se podrían integrar en un mismo paquete, junto con las aportaciones para la vivienda, lo que daría un ahorro para el trabajador de un doce por ciento de su salario, cantidad que puede generar un ahorro que permita un retiro digno o algo no tan lejano.

Para las empresas se trataría de un gasto ordinario, inevitable y, por lo tanto, programable, como actualmente lo son el cinco por ciento de la vivienda, el dos por ciento del Sistema de Ahorro para el Retiro y las cuotas patronales al IMSS.

A cambio de esta aportación adicional, que seguramente pondrá los pelos de punta a muchos patrones, las empresas deberán considerar los ahorros que tendrían en la disminución en el número de los conflictos laborales, en su cuantía y, por qué no, en los honorarios de los abogados e intermediarios. Los empleadores también saldrían ganando.

El trabajador podría disponer de estos recursos al concluir la relación laboral sin

importar la causa, y durante la relación de trabajo podría solicitar la liberación de su saldo o de parte de él, para adquirir o hacer mejoras a su vivienda y para la atención de emergencias. Para ello, tendría que acudir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a la Inspección del Trabajo o a la Junta de Conciliación y Arbitraje, exponiendo las razones para solicitar la liberación de sus ahorros y el monto solicitado. Mediante una simple comparecencia y, en su caso, la exhibición de los medios de prueba que acrediten o hagan presumir la existencia de las circunstancias que justifican la disposición del monto solicitado, la autoridad expediría el oficio de liberación, con el que el banco o la asociación de fondos de retiro, le entregaría la suma o lo remitiría a la institución correspondiente.

No debemos perder de vista que un ahorro obligatorio adicional del cinco por ciento de las nóminas de todo el país, generaría un capital sumamente atractivo para generar inversiones productivas, lo que a su vez redundaría en un importante impulso al empleo. Debe ser éste un gran incentivo para los empresarios y los gobiernos.

Esta es, en términos generales, nuestra propuesta. Como ya lo señalamos, se trata de mantener un razonable derecho a la estabilidad en el empleo que proporcione al trabajador la seguridad económica que requiere no sólo para él y su familia, sino también para capacitarse y ser más productivo. La fórmula también permitiría a las empresas conocer a sus trabajadores por el tiempo necesario, antes de comprometerse en una relación de largo plazo.

Buscamos disminuir la conflictividad, reduciendo el atractivo de ir a juicio, al desligar el pago por la antigüedad de la suerte del proceso, al eliminar los salarios vencidos o restringirlos a casos excepcionales y al incorporar el pago de intereses por la moratoria patronal.

Se trata, en suma, de crear un sistema más justo para los trabajadores y los empleadores, que dé mayor certeza a ambos, a los primeros sobre sus derechos patrimoniales y a los segundos, sobre los costos laborales.

Alfredo Sánchez Castañeda

Las diferencias entre administración e impartición de justicia

Desde un punto de vista semántico, es necesario preguntarse si las palabras “procuración”, “administración” e “impartición” deben ser considerados como sinónimos. La palabra “procuración” se puede entender como el conjunto de diligencias o medios necesarios para conseguir un fin; por su parte, la palabra “impartir” significa dar o proporcionar. En cambio, la palabra “administrar” se puede entender como la organización o el manejo de una institución.

Desde nuestro punto de vista, la noción de procuración de justicia podría abarcar al mismo tiempo los conceptos de impartición y de administración, en la medida en que por procuración se puede entender el conjunto de diligencias o medios necesarios encaminados a organizar o a manejar la administración de un ente para proporcionar o dar una correcta impartición de justicia.

En materia de justicia laboral, distinguir entre administración e impartición de justicia resulta fundamental, a fin de identificar dos problemáticas diferentes: administración de justicia laboral (corrupción, falta de servicio civil de carrera, personal poco calificado, mejoramiento de la infraestructura, mayores recursos económicos, más personal y mejor remunerado) e impartición de justicia (independencia y autonomía de las juntas de conciliación y arbitraje).

Desde nuestro punto de vista, se puede mejorar la administración de justicia sin necesariamente mejorar la procuración de justicia (como ha sucedido con las reformas procesales incorporadas a la Ley Federal del

Trabajo, con la reforma de noviembre de 2012) y viceversa, se puede mejorar la impartición de justicia sin mejorar la administración de justicia (como ha sucedido con las recientes reformas penales en el país, las cuales están generando la ficción de que se mejora la administración de justicia)

En materia de administración e impartición de justicia laboral, como ya ha sido señalado, quizá sea necesario encontrar un punto de unión entre la postura que promulga la conservación de las juntas de conciliación y arbitraje, y aquella que busca su desaparición y la creación de tribunales de lo social. En ese sentido, la reforma a la justicia laboral, como ya ha sido anotado, implica abordarla a partir de la necesaria mejora de su administración y de su impartición. Se trata de dos grandes universos que deben entenderse separadamente para poder comprenderse integralmente.

Mejorar la administración de justicia laboral

Independientemente de considerar o no la transformación de las juntas de conciliación y arbitraje, particularmente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en un tribunal de facto y de jure, ya se han señalado desde hace muchos años las necesidades que esta afronta:

1. Mejorar la calidad de las actuaciones, de las notificaciones y de las resoluciones, así como reducir el tiempo en que se realizan, adecuándolas a los plazos legales.
2. Fortalecer los sistemas de conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos, para dar mayor rapidez al dirimir las controversias entre los factores de la producción, logrando así su equilibrio. La agilización de los procedimientos, en los casos de arbitraje, tenderán a lograr que el cumplimiento voluntario o la ejecución de los laudos sea eficiente y oportuno.

3. Mejorar el nivel profesional de su personal, mediante la capacitación, la actualización y la especialización, accediendo con ello al establecimiento de una eficiente carrera judicial. Actualizar los sistemas de reclutamiento y selección de personal, tanto jurídico como administrativo, para mantener y mejorar la plantilla, con un personal de alta calificación. Realizar concursos de oposición para los nuevos ingresos del personal jurídico.

4. Fortalecer a las juntas especiales y a las áreas jurídicas en cuanto a recursos administrativos, información legal y sueldos y prestaciones adecuadas a su responsabilidad.

5. Modernizar la gestión pública en todos sus aspectos, incluyendo el uso de modernos equipos y sistemas de computación y de comunicación remota, como módems o telefax, para lograr mayor calidad, rapidez, seguridad y control en los procedimientos y actividades colaterales del Tribunal. En el mismo sentido, revisar los procesos y trámites de operación con miras a su simplificación, aplicando para ello nueva tecnología administrativa.

6. Promover la adecuación del reglamento interior, que considere la estructura y las funciones necesarias para enfrentar los problemas que actualmente se presentan; asimismo, actualizar los manuales de organización y de procedimientos de las diversas áreas del órgano jurisdiccional.

7. Acrecentar la autonomía administrativa de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, con miras a lograr una mayor eficiencia y calidad en el desempeño de su función jurisdiccional.

El personal de las juntas. Es necesario que se realice una revaloración de los recursos humanos, sirva de ejemplo que en los últimos doce años el personal jurídico de la JFCyA no ha tenido incrementos salariales. Otro problema que se arrastra es la falta de

unificación de funciones. Además, dos personas pueden realizar la misma función, pero recibir salarios diferentes, con lo cual pareciera que no hay criterios claros, generales y objetivos para determinar horarios y salarios.

Si bien es cierto que el factor económico es fundamental y que es necesario mejorarlo, también es cierto que se debe revalorizar al personal de las juntas a través de un programa agresivo de capacitación de todo el personal, desde los secretarios generales de conflictos individuales y colectivos hasta las secretarías administrativas. Se han hecho esfuerzos al respecto, pero es necesario desarrollar un nuevo enfoque, que esté fundado en habilidades y competencias laborales. La capacitación debe ser impartida por instituciones reconocidas en el ramo laboral y no como sucede actualmente, que es impartida por los litigantes que utilizan los servicios de la propia junta y que, en consecuencia, tienen una visión parcial.

2. Nombramiento de los presidentes de juntas especiales por concurso y capacidades profesionales. En la JFCyA y en las juntas locales de conciliación y arbitraje, la carrera profesional no abarca todos los puestos, principalmente el de los presidentes de juntas especiales, quienes son nombrados frecuentemente por amiguismo y no por méritos. Las juntas deben contar con reglas claras en materia de profesionalización del personal. De otra manera va continuar el amiguismo y el influyentismo, en lugar de los méritos y las competencias. Estos factores, sin duda, influyen en la calidad de la justicia que se imparte, por lo que es necesario, a efectos de evitar designaciones discrecionales, regular los requisitos y los procedimientos que aseguren objetividad y aptitudes de quienes sean designados como presidente de la JFCyA, de las juntas federales especiales, así como de las juntas locales de conciliación y arbitraje.

Los presidentes de juntas especiales no participan en el servicio profesional de carrera y paradójicamente son quienes se encargan de calificar y entrevistar a los funcionarios de la Junta que sí participan en el servicio profesional de carrera. Por ello, al ser designados, frecuentemente, los presidentes de junta por amiguismo y no por méritos y competencias, se cierra la puerta a los auxiliares de junta o conciliadores para ocupar la función de presidente de junta.

Por otro lado, teniendo en cuenta que algunos juzgadores tienen un límite máximo en sus funciones, resulta poco congruente que un presidente de junta pueda estar más de treinta años en el cargo. La falta de renovación de funcionarios no puede generar otra cosa más que vicios y abusos en la función.

3. Evaluar la permanencia de los representantes del capital y el trabajo solo para los conflictos colectivos de naturaleza económica. En la vía de los hechos se ha demostrado la inoperatividad de los representantes de los trabajadores y de los empleadores en las juntas de conciliación y arbitraje. En muchos casos, son ellos quienes entorpecen la impartición de la justicia laboral.

4. La consolidación de órganos profesionales e imparciales de justicia laboral. Se necesita la profesionalización de los presidentes de juntas especiales y la selección de estos por concurso, aunado a la desaparición o, en su caso, a la exigencia de mayores requisitos en materia de escolaridad y experiencia laboral de los representantes de los trabajadores y de los empleadores en la integración de las juntas de conciliación y arbitraje. Sin duda, esto quizá permitiría que siendo formalmente juntas de conciliación y arbitraje actúen cada vez más como órganos profesionales e imparciales de justicia laboral.

Una de las carencias de nuestro sistema judicial lo constituye la falta de calificación

de un amplio sector de su personal. A ello contribuye no solo la ausencia de mecanismos objetivos de contratación y promoción de este y de programas permanentes de actualización, sino también lo precario de su sistema de remuneraciones. La profesionalización de la carrera judicial en el ámbito local y federal de la jurisdicción de trabajo constituiría un elemento apremiante para lograr una administración e impartición de justicia rápida y expedita. Al respecto, se podría evaluar la creación dentro de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como en las juntas locales de conciliación y arbitraje, de un tipo de Consejo de la Judicatura Laboral tanto federal como local, sin burocracia y de carácter honorario, encargado de la profesionalización de los tribunales laborales, lo que implicaría la elección por concurso de oposición abierto de los presidentes de junta. Se trataría de garantizar la contratación, la promoción y el ascenso del personal, mediante mecanismos objetivos y públicos, en los que sean determinantes la experiencia, la aptitud y la formación académica.

5. Impulso de la conciliación. Aprovechar que la reforma laboral promueve la conciliación. Si bien es cierto que la conciliación ha estado siempre presente, la ausencia de un servicio profesional ha dado lugar, en el mejor de los casos, a especialistas —en materia de conciliación— empíricos o producto de la experiencia cotidiana. La profesionalización de la conciliación es uno de los puntos fundamentales a desarrollar en las juntas. Una conciliación permanente quizá no ayudaría a terminar con el rezago de procesos laborales, pero sí lo aminoraría. Por otro lado, se debe cuidar que la conciliación no represente una renuncia de derechos por parte de los trabajadores y una conciliación “obligatoria”.

6. Combate a la corrupción. Uno de los grandes problemas que enfrenta la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y las

juntas locales de conciliación y arbitraje es la corrupción imperante propiciada y aceptada tanto por los litigantes como por los funcionarios jurídicos y administrativos de la junta. Un fenómeno que ha sido ampliamente expandido es el litigio encubierto que realizan funcionarios de la junta (dictaminadores, representantes de trabajadores y empleadores, actuarios, etcétera), a pesar de tenerlo expresamente prohibido y sancionado por la legislación. Al respecto, es necesario implementar un programa de cero tolerancia que castigue esas prácticas.

8. La informática y la justicia laboral. Es necesario también agilizar los trámites en el manejo de los expedientes. En este sentido, se debe pensar en la necesidad de introducir a la tecnología de la información y comunicación (TICs) para hacer más eficiente la impartición de justicia laboral, así como para reducir sus costos. Al respecto, se debería evaluar la experiencia del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, que ha implementado juicios en línea, así como algunas experiencias estatales, que han tratado o están tratando de mejorar la justicia laboral local, como es el caso de Chihuahua.

9. Infraestructura. Mejora de las instalaciones de la Junta Federal y de las juntas locales. En las juntas es difícil encontrar espacios amigables para el desarrollo de las actividades cotidianas del personal, así como de los abogados y de los trabajadores que asisten a la junta. Por ejemplo, suelen faltar lugares para sentarse, servicio de fotocopiado, baños dignos o servicio de cafetería. En lo relativo a los servicios, las juntas los podrían mejorar o, en su caso, subrogarlos, de tal manera que la juntas no inviertan un solo centavo y, sin embargo, reciban ingresos por la renta de los espacios.

10. Consulta a los actores sociales. La junta debe escuchar a los litigantes, ya sean de trabajadores o empleadores, para que a

su vez estos puedan escuchar los reclamos de la junta, de la necesidad de impulsar una nueva política respecto a la conciliación y resolución de conflictos laborales.

11. Transparencia y rendición de cuentas. Es necesario que los recursos existentes sean optimizados, para que se vea en la práctica que las juntas están cambiando.

12. Disminución de la “litigiosidad”. Se debería pensar en impulsar una política, en sincronía con las demás entidades de la administración federal, que reduzca la “litigiosidad”, ya que más del 50% de los litigios a nivel federal es por parte de organismos públicos.

11. Reorientar el litigio de seguridad social. En materia de seguridad social es impresionante el porcentaje de juicios que representan para la JFCyA, por lo cual esta situación reclama un estudio a profundidad para reducir ese número de juicios; esto sin perjuicio de considerar la creación de una jurisdicción diferente, especializada, en seguridad social, la cual también tendría que ser autónoma como se sugiere para la laboral.

Tratándose de organismos paraestatales o gubernamentales, se debería estudiar el establecimiento de una conciliación necesaria, a efecto de no mermar los recursos del propio Estado mediante juicios extremadamente largos. De manera general, se puede señalar que son innumerables las betas que se pueden seguir en materia de administración y de impartición, así como en los litigios laborales, que permitan una mejor procuración de justicia laboral.

12. Inspección del trabajo y justicia laboral. Una aplicación de la administración de justicia laboral se realiza desde la propia empresa a través de una eficaz inspección del trabajo. Los inspectores del trabajo examinan como se aplican en la empresa las normas de trabajo relativas a las

condiciones de trabajo (salario, horario y prestaciones); a las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, y las que son en materia de capacitación y adiestramiento. No se puede mejorar la inspección del trabajo si se siguen arrastrando una serie de problemas:

- a) Falta de recursos y desinterés por proveerlos.
- b) Poco personal y personal no calificado.
- c) Prácticas irregulares o corrupción de los inspectores (inspecciones intencionalmente mal realizadas para que se declare la nulidad de estas).
- d) Falta de profesionalización de los inspectores (es suficiente el bachillerato para ser inspector).
- e) Falta de infraestructura para poder realizar sus actividades de manera eficiente.
- f) Falta de una legislación promocional del respeto de la legislación laboral.
- g) Criminalización de la labor del inspector.
- h) Falta de claridad en las sanciones impuestas a los empleadores, lo que conlleva a que no se impongan sanciones.

El tema del poco personal es uno de los grandes desafíos que enfrenta la justicia laboral. El número de inspectores con que cuenta nuestro país solo alcanza a cubrir al 1% de las empresas. Dotar de un número suficiente de inspectores suficientes y de una infraestructura adecuada puede disminuir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y conflictos laborales; por ejemplo, Pasta de Conchos. Además, esto puede contribuir a estimular la productividad y el desarrollo económico; por ello, invertir en la inspección del trabajo resulta más barato que gastar en riesgos de trabajo y en conflictos laborales. Una inspección del trabajo moderna debe buscar más allá de verificar el cumplimiento de la legislación laboral, lo que podría traducirse en las siguientes cuestiones:

- a. Aconsejar a los empleadores y a los trabajadores respecto de la manera de mejorar la aplicación de la legislación en cuestiones tales como el tiempo de trabajo, los salarios, la seguridad y la salud en el trabajo, y el trabajo infantil.
- b. Señalar a las autoridades del trabajo las lagunas y deficiencias de la legislación.
- c. Garantizar que la legislación del trabajo se aplique de modo igualitario a todos los empleadores y los trabajadores.
- d. Promover el respeto de la legislación laboral por los empleadores informales.
- e. Involucrar a los sindicatos y a los empleadores en el respeto de la legislación laboral.
- f. Profesionalizar a los inspectores del trabajo.
- g. Cero tolerancia a la corrupción dentro de la inspección el trabajo.
- h. Revertir la privatización de la inspección vía las unidades de verificación.

En general, resulta fundamental el desarrollo de normas promocionales, en materia de inspección del trabajo, que distingan entre normas de conducta y normas de organización: hacer posible la convivencia de individuos (o grupos) que persiguen cada uno fines particulares, y la de hacer posible la cooperación de individuos (o grupos) que persiguen un fin común. Las normas promocionales, por su parte, no tienen por objeto ordenar a los individuos a adoptar un determinado comportamiento, sino incitarlos a adoptar ese comportamiento por medio de la promesa de una determinada recompensa.²⁰ Estos elementos se traducen en el necesario desarrollo de las normas promocionales, que pueden permitir el desarrollo de la libre empresa; el respeto de reglas de derecho que si bien tienen por objetivo proteger al trabajador, también permiten la salvaguarda y el desarrollo de la

empresa. Las normas promocionales, vía incentivos, pueden tender hacia el progreso de los intereses del empleador y de los trabajadores. Esta visión tiene una relación directa con los objetivos de las procuradurías de defensa del trabajo, con la inspección del trabajo y, en general, con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como con sus correlativas dependencias en las entidades federativas.

Mejor impartición de justicia

La JFCyA podría innovar un nuevo modelo procesal que sirva de ejemplo a todo el país. En ese sentido, quizá sea posible impulsar un derecho procesal bajo las siguientes premisas:

- a) Retomar los modelos exitosos de derecho procesal laboral que existen en el mundo (Colombia, Brasil y Chile), particularmente procedimientos sumarios para cuestiones de bajo monto y para la ejecución de sentencias.
- b) Regresar a la veracidad de las pruebas, evitando así el fraude procesal; es decir, que la verdad legal y lo ocurrido sean uno solo y no distintos.
- c) Dentro del marco de las necesidades y circunstancias nacionales, sin entrar en la “moda” de los juicios orales, se podría pensar en juicios que duren horas y no años. Por ello, se debe rescatar la oralidad que caracteriza a la justicia laboral mexicana.
- d) Sería importante reclasificar los conflictos laborales, no solo por el número que representan, sino también en función de su antigüedad y su cuantía.
- e) Sin embargo, no dudamos que los cambios arriba señalados en materia de administración de justicia van impactar positivamente en la impartición de justicia laboral.

En conclusión, la justicia laboral debe transitar hacia la federalización, es decir, que exista una sola Junta de Conciliación y Arbitraje, como órgano independiente y autónomo.

Palemón Jorge Cruz Martínez

1. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al depender del sector central del Poder Ejecutivo Federal o Estatal, según sea la competencia, para la definición y operación de sus recursos, se encuentran regulados por los procedimientos administrativos centralizados que por lo regular son lentos y complejos y no consideran que la función de estos tribunales es la de impartir justicia, que conforme a lo dispuesto a los artículos 1 y 17 de nuestra norma fundamental, ésta debe administrarse en forma pronta, completa e imparcial.

La falta de recursos y la complejidad en su ejercicio hacen que estos órganos jurisdiccionales carezcan del personal necesario, así como de las instalaciones y materiales de trabajo adecuados que les permitan atender el creciente número de expedientes que se tramitan y que se estima se duplican en promedio cada 5 años, sin que se incrementen sus partidas presupuestales.

Al respecto, el Máximo Tribunal de Justicia ha determinado mediante tesis Jurisprudencial que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son organismos autónomos en el ámbito jurídico, quienes realizan funciones paralelas y análogas a las del Poder Judicial y que, al no tener autonomía administrativa, conlleva a que no cuenten con la fortaleza institucional para impartir una justicia pronta y eficiente.

Se destaca que a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje les corresponde atender a las pequeñas y medianas

empresas que son el mayor número de unidades económicas del país y, en consecuencia, su deficiente funcionamiento afecta también a un mayor número de los trabajadores.

PROPUESTA

1.1. Dotar de fortaleza institucional a las Juntas de Conciliación y Arbitraje otorgándoles personalidad jurídica y patrimonio propio que les permita una mejor administración de sus recursos, considerándolas como organismos descentralizados del Poder Ejecutivo o bien como órganos autónomos.

1.2. Establecer un Sistema Nacional para el Fortalecimiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que permita asignar recursos a la operación de estos tribunales mediante un sistema de aportaciones federal y estatales que apoye a las entidades federativas para el mejoramiento de los tribunales de justicia cotidiana en materia del trabajo, tomando en consideración que su función es aplicar una Ley de orden federal.

1.3. Facultar a las entidades federativas a constituir los fondos auxiliares para la administración de Justicia Laboral, que permita a los tribunales del trabajo generar recursos complementarios para el mejor ejercicio de su función jurisdiccional.

2. IMPULSO A LA ORALIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los lugares en que se imparte la Justicia laboral, en la mayoría de las entidades federativas son espacios que carecen de las condiciones necesarias para garantizar la transparencia, la oralidad y la celeridad del procedimiento. Aún se usa la tradicional barandilla en la que en forma simultánea se atienden de 4 y hasta 8 juicios, lo que

genera confusiones y molestia de los justiciables al tener que asistir a lugares que carecen de los elementos indispensables para tener acceso a una justicia de calidad.

Hoy en día, la impartición de la justicia, en otras áreas del derecho, ha escalado a la práctica de la oralidad, ofreciendo espacios que cuentan con los elementos tecnológicos necesarios para facilitar y dignificar la impartición de la Justicia, quedando al margen de esta evolución los órganos jurisdiccionales del derecho del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 685, párrafo primero, señala que el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio. Asimismo, las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Por lo anterior y con el propósito de ofrecer a los justiciables un servicio acorde a los requerimientos actuales del sector productivo, resulta conveniente la modernización de estos tribunales a través del uso de las salas de juicios orales y de las tecnologías de la información y de las comunicaciones que faciliten la conciliación, la transparencia y la celeridad procesal.

PROPUESTA

2.1. Facultar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que puedan crear las Salas de Juicios Orales que permitan la grabación de las audiencias y faciliten la oralidad del procedimiento laboral.

2.2. Incorporar en la Ley federal del Trabajo un capítulo que refiera al procedimiento plenamente oral que contenga las normas que hagan expeditos los principios de inmediatez, publicidad, concentración, conciliación y oralidad del procedimiento.

3. INCORPORACIÓN DEL DELITO DE FRAUDE PROCESAL

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Uno de los principales reclamos que se han expresado en diversos foros sobre Justicia Laboral es que las partes ocurren ante los tribunales narrando hechos que se apartan de la realidad, apostando a que la contraria se equivoque durante la secuela procesal, no comparezca a las audiencias o que no cuente con las pruebas idóneas, para transformarlos en verdades legales que les depare un beneficio al que no tienen derecho. En forma peyorativa se llega a afirmar que estos juicios son concursos de mentiras en que gana el que la cuenta mejor.

Por lo anterior, es necesario impedir que proliferen este tipo de conductas que atentan contra las instituciones encargadas de procurar e impartir Justicia.

PROPUESTA:

3.1. Incorporar en la Ley Federal del Trabajo, el delito de fraude procesal para sancionar severamente a quien simule actos jurídicos, un acto o escrito judicial, altere condiciones de trabajo, elementos de prueba o escritos oficiales y los presente o exhiba en el procedimiento, con el propósito de provocar o inducir una resolución de la que derive un beneficio o un perjuicio indebido para sí o para otro, con independencia de la obtención del resultado.

De concretarse el perjuicio o los beneficios referidos en el párrafo anterior, las penas se incrementarán hasta en dos tercios.

Cuando en la comisión de este delito participe un profesional del derecho, perito o litigante legalmente autorizado, además de las penas anteriores, se le suspenderá el derecho de ejercer la actividad indicada por un término igual al de la prisión impuesta.

4. ACCIONES PARA FAVORECER LA CELERIDAD Y TRANSPARENCIA DE LOS JUICIOS LABORALES

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la práctica el trámite de los juicios laborales, no se desarrolla en los plazos señalados por la Ley Federal del Trabajo, debido principalmente a la insuficiencia de los recursos con que cuentan estos Tribunales, pero también a la práctica recurrente de las partes para retrasar el procedimiento a través de diversas argucias que les permite la Ley, pero que lamentablemente afectan la celeridad procesal.

Lo anterior hace que el promedio de duración de los juicios laborales, en el mejor de los casos exceda de los tres años, cuando debieran concluirse en plazos máximos de un año.

Esta situación tiene enorme impacto en la justicia cotidiana que afecta tanto a trabajadores como a patrones y también repercute en el mercado laboral al desalentar la inversión y en consecuencia la productividad de las regiones de nuestro país.

Por ello es necesario promover reformas a la Ley de la materia para modificar los preceptos que en la práctica han sido utilizados para prolongar la duración de los juicios o bien para restar transparencia a la impartición de la justicia laboral, destacando las siguientes

PROPUESTAS

4.1. Para evitar que un juicio se prolongue innecesariamente para la determinación del salario, en los casos en que se condene al patrón a pagar la indemnización constitucional, se debe reformar al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo para precisar que la condena se calculará a razón del salario que quede acreditado en autos más el porcentaje que

hubiese obtenido el salario mínimo general o profesional que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

4.2. Para no incurrir en el anatocismo laboral, se propone reformar el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo para precisar que se pagará también al trabajador el interés simple que se genere sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual (suprimir "Capitalizable") al momento del pago.

4.3. Para dar celeridad al procedimiento, en el caso de que las partes actúen en forma oral en la etapa de demanda y excepciones, se deberá reformar el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo para que en el caso de la contestación de la demanda el demandado disponga de un término de TREINTA MINUTOS para hacer uso de la palabra apercibiéndosele de que de no hacerlo en dicho lapso, se le tendrán por admitidos los hechos sobre los que no se haya suscitado controversia, sin derecho a ofrecer pruebas en contrario. En el uso de la voz para la réplica y contrarréplica, las partes dispondrán cada una de ellas como máximo QUINCE MINUTOS, apercibidos que, de no hacerlo, se les tendrá por hechas sus manifestaciones y previa certificación, se le suspenderá el uso de la voz, procediendo la Junta a emitir el acuerdo correspondiente.

4.4. A efecto de dar celeridad al procedimiento de ejecución se debe reformar el artículo 968 letra B fracciones I, II y III de la Ley Federal del Trabajo, para obligar a la parte que obtuvo el embargo de un bien inmueble, exhiba documento que acredite su inscripción en el Registro Público de la Propiedad, a fin de continuar con el procedimiento de ejecución.

4.5. A efecto de dar certeza jurídica a las partes en conflicto, debe reformarse el artículo 951 de la Ley Federal del Trabajo; respecto al alcance de las atribuciones de quien comparece por la parte actora en el procedimiento de ejecución, el actuario deberá hacerse acompañar personalmente

del actor, para realizar la diligencia de requerimiento de pago y/o embargo en el domicilio señalado. La simple comparecencia de su apoderado legal no será suficiente para llevar a cabo la diligencia.

4.6. Con la finalidad de salvaguardar el principio de seguridad jurídica para las partes, se propone reformar el Art. 971 fracción V de la Ley Federal del Trabajo para que, en el procedimiento de ejecución, el actor comparezca personalmente a las audiencias de remate y adjudicación de bienes, con el propósito de garantizar que el trámite se realice con estricto apego a la legalidad.

4.7. Para dar cumplimiento a los principios de equidad, igualdad, justicia y seguridad jurídica de las partes en el procedimiento de ejecución, se sugiere reformar el artículo 973 de la Ley Federal del Trabajo para señalar que si en la tercera almoneda no hubiere postura legal, se citará como se dispone en el precepto legal 973 de la Ley de la materia, para ulteriores almonedas hasta obtener el remate legal, sin que haya más deducciones del valor del bien sujeto a remate, con el fin de no generar detrimento en los bienes embargados.

4.8. Con la finalidad de no retrasar el procedimiento y ante el imperativo de lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el proceso, se deben reformar los artículos 712 y 872 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se deberá requerir a la parte trabajadora para que en la demanda y/o en la audiencia precise con exactitud el domicilio de los demandados, por lo que deberá exhibir croquis y en su caso, otros elementos tecnológicos que permitan su localización e incluso solicitar asociarse con el fedatario, apercibido que de no localizarse el domicilio por segunda ocasión se archivara el expediente por cuanto hace al demandado que no sea posible localizar su domicilio.

Raúl Falcón Arce

La naturaleza del derecho colectivo

Con la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo en 2012 y la adición de los artículos 365 Bis y 391 Bis, en materia de transparencia, existe la obligación de todas las autoridades de publicitar el contenido de los registros de los sindicatos y de los contratos colectivos de trabajo, los primeros de manera íntegra y los segundos en su versión pública.

Esa circunstancia cambia las reglas en el aspecto del derecho colectivo porque la materia prima de las titularidades y de los emplazamientos por firma de contrato, son los datos y si estos son públicos, en mi opinión, deben de cambiar las reglas procesales en estos procedimientos colectivos.

¿Qué sería lo importante de ello?, sería reducir los procedimientos de huelga y de titularidad de contrato colectivo de trabajo y seguir generando actos de molestia para empleadores, trabajadores y los mismos sindicatos.

Los procedimientos de emplazamiento a huelga por firma en las Juntas de Conciliación, en todos los ámbitos, son el 70% de los asuntos que se tramitan.

Los procedimientos de emplazamientos a huelga por firma tienen una problemática toda vez que hoy el artículo 920 y 923 de ley laboral, que son los dispositivos que rigen la huelga, no exigen requisito de fondo alguno al sindicato emplazante para que proceda el emplazamiento.

En la práctica, cuando las Juntas de Conciliación y Arbitraje requieren para acreditar la legitimación, padrón de socios, cualquier circunstancia, la autoridad jurisdiccional de alzada, hablamos de amparo indirecto, ordena a las Juntas a

ceñirse a lo establecido en el artículo 920 y 923 de la Ley Federal del Trabajo, y finalmente se tienen todos los amparos concedidos.

¿Cuáles son las problemáticas que nos genera esto? En realidad, se traduce en muchos emplazamientos por firma en licitaciones y también tenemos presente, que los empleadores hacen todo por evitar la vida sindical en sus centros de trabajo y ¿Qué genera? Bien, ello es un factor de creación de los denominados contratos colectivos de protección.

De la reforma procesal a la ley laboral de 1980, allí se generó la existencia del actual artículo 920 y de ese año al año de 1988 tuvieron que pasar todas las interpretaciones de las juntas de conciliación y arbitraje, las interpretaciones de los juzgados de distrito y de los tribunales colegiados, para que mediante jurisprudencia, se concediera la razón para que en el procedimiento de emplazamiento a huelga cuyo objeto tuviera la celebración de un contrato colectivo de trabajo y se acreditan la existencia de uno ya depositado ante la Junta, para que el procedimiento de huelga no tuviera objeto, y después tuvieron que pasar más años, y a la fecha, para que si el depósito de un contrato es posterior a la presentación de un emplazamiento, no procede el archivo de un emplazamiento a firma que se presente por el mismo centro de trabajo. El motivo de reseñar estos antecedentes es porque tenemos 36 años donde no se puede resolver por la autoridad laboral se encuentra igual que el inicio en 1980.

La propuesta es que las Juntas de Conciliación y Arbitraje con todos los elementos, en concreto exija se acredite la legitimación de la asociación sindical que emplaza, para la procedencia del emplazamiento a huelga por firma. Se habla de legitimación porque se ha hablado de que, en los emplazamientos a huelga por firma de contrato, se debe dar el trámite sin

requisitos y asimismo se ha mencionado la necesidad de un recuento previo.

En materia colectiva se vive un nuevo capítulo en materia de las relaciones laborales, porque los derechos, como lo es el derecho de huelga, ya no son absolutos, la reforma a la Constitución, en concreto en materia de derechos humanos de junio de 2011, ya nos establece que la obligatoriedad de observancia de la autoridad de los tratados, si benefician al trabajador, estarían por encima de la Constitución. Esto significa que hoy existe la ponderación de derechos, en el sentido de que, en años anteriores, era derecho exclusivo de los trabajadores someter la decisión del conflicto a la decisión de la Junta. No obstante, un patrón cuestionó dicha disposición argumentando la violación al derecho de igualdad y acceso a la justicia y hoy por hoy se le concedió la razón para que empleadores de igual forma soliciten el conflicto a la decisión de la Junta. Otro ejemplo sería que en la actualidad no solo se pondera el derecho de los trabajadores a estallar una huelga en un centro educativo, sino también se pondera el derecho de los estudiantes a recibir educación.

Es por ello que se afirma que vive un nuevo derecho del trabajo, claro, el mismo debe atender a su naturaleza social y protector de la clase trabajadora.

Daniela Acosta Gutiérrez

La importancia económica del trabajo doméstico y la necesidad de ratificar el convenio 189 de la OIT y la recomendación 201

El trabajo doméstico siempre ha sido considerado una ocupación marginal que no tiene incidencia en la economía, por lo que no se le ha reconocido valor económico alguno, sea un trabajo remunerado o no remunerado.

El trabajo doméstico es una ocupación peculiar pues se le considera claramente femenino, no sólo por que más del 90 % de quienes lo hacen son mujeres, sino también porque las múltiples tareas que desempeñan tienen la carga histórica y cultural de ser tareas “femeninas”, de hecho en la mayoría de los casos, el trabajo doméstico lo realizan mujeres, para mujeres, pues “ayudan” al ama de casa a realizar un trabajo que le corresponde a ella, por lo que las patronas son quienes realizan contrataciones y despidos.

A quienes realizan el trabajo doméstico no remunerado se les clasifica en las estadísticas oficiales de empleo como inactivo económicos, pues es un trabajo que no genera bienes económicos para el mercado.

Mientras para quien lo realiza en la modalidad remunerada, se les clasifica como sirvientes, no como trabajadoras, se les denomina de diversas formas algunas de ellas despectivas (la muchacha, aunque su edad no concuerde con esta denominación, la criada, la empleada, la gata, etc.) y en otras se les concibe como “el servicio”, remontándonos en el tiempo a las condiciones de servidumbre.

El trabajo doméstico remunerado es peculiar también porque quienes contratan, no son una empresa con fines de lucro, sino el “ama de casa” de una familia o a un individuo, por lo que se considera que a sus salarios y condiciones laborales no tienen por aplicárseles las leyes laborales o las de seguridad social. Por ello, a las trabajadoras domésticas no se les considera incluidas cabalmente en el goce pleno de los derechos laborales y sociales de los demás trabajadores. Siempre se entiende que tienen un conjunto amplio de obligaciones, pero sus derechos por alguna razón deben limitarse a lo mínimo.

El trabajo doméstico remunerado se contrata en condiciones indecentes, las trabajadoras domésticas por lo general son mujeres que llegan al mercado laboral en condiciones de alta vulnerabilidad, pues carecen de calificaciones específicas y cuentan con un bajo nivel de escolaridad, muchas de ellas pertenecen a alguna etnia, por lo que a las demás condiciones de precariedad hay que sumar las de exclusión social practicadas tradicionalmente en contra de los miembros (hombre y mujeres) de las comunidades indígenas.

Cuando las trabajadoras domésticas llegan al mercado laboral ya están en condiciones precarias, las condiciones de contratación en su mayoría son informales y de cumplimiento discrecional por el contratante. La mayoría carecen de contrato escrito, llegan de manera individual y desconocen sus derechos más elementales, y la necesidad las obliga a aceptar las condiciones y el salario ofrecido por quien las emplea.

Eso las hace vulnerables al maltrato físico, verbal e incluso son víctimas potenciales de abuso sexual, o también a ser sospechosas permanentes, por cualquier faltante en las propiedades de los contratantes, por lo que es muy fácil vulnerar su dignidad.

Por otra parte, las jornadas que realizan diariamente son extensas y se confunde

fácilmente el tiempo de trabajo con el tiempo de descanso, a quienes viven en el espacio del hogar familiar de quienes las contratan, se integran a la dinámica y horarios propios de esa familia, nunca la familia se ajusta a los tiempos de las empleadas domésticas. Sus remuneraciones monetarias se complementan con remuneraciones en especie que es difícil cuantificar, casa y comida.

La realización de este trabajo es en condiciones de aislamiento e individualidad, por lo que carecen de referentes y tienen obstáculos adicionales a su posible organización. Esta invisibilidad del trabajo doméstico permite que dentro de los hogares de las clases media y alta se oculten condiciones de aislamiento e inseguridad en la que lo realizan las trabajadoras domésticas.

Mientras el trabajo doméstico no remunerado realizado por quienes eufemísticamente son llamadas “amas de casa”, quienes son económicamente inactivas, y así aparecen en la estadística oficial de empleo ni siquiera es reconocido como trabajo, y no recibe remuneración o reconocimiento alguno, ni por parte de la familia propia a la que se sirve, ni por parte de personas ajenas a la familia.

Sin embargo, debemos decir, que el trabajo doméstico en general, tiene un valor económico que ha empezado a ser reconocido en la teoría económica e incluso de manera oficial.

Gary Becker, premio nobel de economía (1992) en su Teoría de Distribución del Tiempo, de 1965, distinguió al hogar no sólo como agente consumidor, sino también como agente productor de bienes y servicios.

El postulado parte de que, los miembros del hogar adquieren en el mercado bienes y servicios a los cuales se les destina trabajo adicional con el fin de dejarlos listos para el consumo y, de esta forma, satisfacer las necesidades de los individuos. Por ejemplo,

los alimentos requieren ser cocinados e incluso servidos; la casa y su mobiliario necesitan limpieza y mantenimiento; los niños, los adultos mayores y/o las personas con alguna limitación física o mental necesitan atención y cuidados, entre otras actividades.

Dichas actividades definen funciones de trabajo en el hogar y orientan las decisiones de compra en el mercado, estableciendo patrones de consumo vinculados con la distribución del tiempo de los individuos; es decir, el tiempo destinado al trabajo remunerado en el mercado en relación con el tiempo empleado en las labores domésticas y de cuidados. Este planteamiento constituye la base para definir al trabajo no remunerado de los hogares (TNRH) como una actividad productiva a pesar de no ser remunerada.

Desde otro punto de vista teórico podemos decir que la importancia económica del trabajo doméstico, radica en que es un conjunto complejo de actividades que permiten la reproducción social del conjunto de los trabajadores, pues a través de él se recupera el valor de la fuerza de trabajo. Pues lo que tiene un valor económico en el mercado laboral es la fuerza de trabajo contenida en el cuerpo de cada trabajador.

Este punto de vista establece que la fuerza de trabajo es la única energía inteligente que existe en la naturaleza y que el consumo de esa energía en la producción; la nueva fuerza de trabajo que habrá de consumirse en la nueva jornada laboral se genera a través del consumo y el descanso de los trabajadores.

La fuerza de trabajo solo puede generarse cada día a través del consumo de bienes y servicios que se compran con los salarios, de esta manera, cuando el trabajador llega a su hogar después de la jornada laboral, su descanso y recuperación diaria, dependen del trabajo doméstico no remunerado realizado por el ama de casa y/o la

empleada del hogar, o sea mediante la jornada diaria de la trabajadora doméstica sea remunerada o no remunerada. En el caso de los trabajadores sus ingresos les impiden acceder al trabajo doméstico remunerado, por lo que éste es consumido por los asalariados y empresarios de mayores ingresos.

El trabajo realizado en el hogar permite la reproducción de la fuerza de trabajo de manera diaria, es decir a corto plazo y permite su reproducción a largo plazo, pues son las mujeres las únicas capaces de la reproducción biológica de los futuros trabajadores, por lo que su trabajo de cuidado y apoyo, de alimentación, de mantenimiento de la vivienda, de la ropa y el calzado, de abastecimiento y administración de cuidado en el desarrollo de los hijos, en la salud y la educación y la consolidación de los valores sociales, lo que permite la reproducción económica, social y cultural de las sociedades.

El trabajo doméstico es fundamental, porque es la piedra angular de la reproducción social y económica del sistema, pues la fuerza de trabajo es la única energía que, al consumirse en la producción, genera riqueza. La fuente generadora de fuerza de trabajo es el consumo de bienes y servicios, pero el consumo de los trabajadores debemos entenderlo como un acto colectivo, que se realiza en familia, en los hogares, a partir de largas jornadas de trabajo doméstico no remunerado, ni reconocido.

La medición del Trabajo Doméstico en México

A partir de 1985 en diferentes reuniones internacionales vino tomando forma la idea de reconocer el valor económico y social del trabajo doméstico.

El protagonismo de la mujer durante el siglo XX a escala global, hizo evidente la importancia de la estimación económica de

las labores domésticas no remuneradas, se publicaron recomendaciones resultado de importantes reuniones internacionales, tales como el Informe sobre los Derechos de la Mujer, en 1985; la Plataforma de Acción de Beijing, en 1995, y el Consenso de Quito durante la Décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, en 2007, entre otras.

Por lo que diversos países han desarrollado metodologías derivadas de sus sistemas de contabilidad nacional que tienen el objetivo de hacer visible lo invisible y determinara el valor económico del trabajo doméstico no remunerado y reconocer el valor del trabajo doméstico remunerado.

En México los cálculos del trabajo doméstico no remunerado se iniciaron en 1996 y se desarrollaron a partir de 2002, a los largo de estos años se llegó a la Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares de México (CSTNRHM) que realiza el INEGI, que tiene el propósito de dar a conocer el valor económico del trabajo no remunerado que los miembros del hogar realizan en actividades productivas para la generación de servicios destinados a la satisfacción de sus necesidades, permitiendo dimensionar de manera más precisa el aporte de los hogares a la economía nacional, al presentar la producción y el consumo de los servicios del hogar no medidos en la contabilidad nacional.

Desde este contexto, en el capítulo 29 “Cuentas satélite y otras extensiones” del Sistema de Cuentas Nacionales 2008, se recomienda la implementación de una cuenta satélite, con el fin de que los servicios domésticos producidos por los miembros del hogar para su autoconsumo final puedan ser incluidos en la contabilidad nacional y permita hacer un adecuado análisis social.

Así, la CSTNRHM utiliza conceptos y metodologías con un margen de libertad

mayor al establecido en el marco central de las cuentas nacionales tradicionales, lo que permite extender la frontera de la producción al asignar un valor monetario a los servicios domésticos no remunerados que son generados en la esfera del hogar.

De acuerdo con este indicador del INEGI en nuestro país, el valor económico del trabajo no remunerado de los hogares en 2014 fue de 4 billones 158 mil millones 520 millones de pesos a valor de mercado que es equivalente al 24.2% del Producto Interno Bruto (PIB); lo que implica que por cada 100 pesos generados en la economía, adicionalmente se generarían 24.2 pesos si se compraran dichos servicios, reflejando la importancia económica de los servicios que prestan los miembros del hogar a través de sus actividades no remuneradas. Así, el valor económico del trabajo doméstico no remunerado en los hogares fue de 47 mil pesos en 2014 por persona ocupada en estas actividades.

Es importante destacar que el valor de las labores domésticas y de cuidados no remuneradas es superior a la participación individual de cualquier actividad económica del país; por ejemplo, el sector de la industria manufacturera aporta 16.7 % del PIB y el comercio contribuye con 15.5% durante 2014.

Por tipo de actividad, los cuidados y apoyo a los integrantes del hogar son los más importantes económicamente, con un valor igual a 34.4% del PIB nacional; en segundo lugar se ubica la función de alimentación, que representa 19.2 % respecto de la misma variable, le sigue Cuidado y Mantenimiento de Vivienda con 16.2 %; el rubro Compras y Administración del Hogar representa el 13.0%; Limpieza y Cuidado de Ropa y Calzado, con 7.1 %; por último Ayuda a Otros Hogares y Trabajo voluntario, es el 10.1%

El trabajo doméstico remunerado o no, consiste en actividades complejas y

paralelas que se realizan dentro del hogar con el fin de proporcionar bienestar a la familia, garantizar higiene, alimentación, e incluso cuidar de la salud de sus integrantes, es decir el trabajo doméstico, permite la reproducción social y por ello está en la base del sistema económico en su conjunto, por lo que las trabajadoras domésticas no pueden seguir siendo invisibles y el valor de su trabajo no puede seguir sin reconocimiento por parte de los propios trabajadores en el caso del trabajo doméstico no remunerado y en el caso del trabajo doméstico remunerado, no se puede seguir negando su importancia fundamental para quienes lo contratan.

Pues esa falta de reconocimiento repercute de forma negativa en la situación de las empleadas del hogar que lo realizan de forma remunerada. Es por ello, que la organización de las empleadas del hogar es indispensable para la reivindicación de derechos que ya y desde hace mucho tiempo tienen los trabajadores de otras ramas de la actividad económica. Es indispensable la labor de información y formación hacia y desde este importante grupo de trabajadoras, para que se reconozca la importancia de su trabajo en la reproducción de la economía y la sociedad, como inicio de una mejora sustancial de sus condiciones de trabajo y de vida, que permita que estas trabajadoras se organicen con la meta de obtener condiciones decentes de trabajo, que reivindiquen como cualquier trabajador sus derechos laborales y que como cualquier otro trabajador cumplan cabalmente sus obligaciones, desde un ambiente de respeto y dignidad.

Por ello, es importante que el Gobierno Federal impulse la ratificación por el Senado de la República, del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo y la Recomendación 201 sobre el trabajo decente para las y los trabajadores domésticos, pues dada la importancia del trabajo doméstico remunerado, en México

se deben garantizar los derechos humanos laborales de estas trabajadoras.

Jorge Enrique Roel Calvillo

El aviso de rescisión de trabajo.

Con la idea de revisar el sistema de justicia laboral, analizar el impacto en la sociedad y la efectividad de la justicia cotidiana laboral y analizar los diferentes aspectos y factores que inciden en la calidad de los servicios de impartición de justicia laboral, se considera hacer una reflexión del llamado aviso de despido regulado por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Recientemente se reformó el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo después de varios años de evolución, en los que la ley de 1970 establecía la obligación del patrón de entregar al trabajador un aviso por escrito el que establezca la fecha y causas de la rescisión. La ley de 1980 añadió que el aviso tenía que hacerse de su conocimiento al trabajador y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de rescisión deberá hacerlo del conocimiento a la junta respectiva proporcionando a esta el último domicilio y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará el despido injustificado.

En esta reforma de 1980, prácticamente la ley ya le da una consecuencia a la falta de entrega del aviso de despido. Esta disposición se aplica en muchos asuntos que aún se están litigando ante las diversas juntas de conciliación y arbitraje por ser asuntos anteriores a noviembre de 2012. La ley vigente a partir de diciembre de 2012 determinó lo siguiente:

Artículo 47. –(...)

“El patrón que despidiera a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido”.

Del análisis jurídico de dicha disposición, se considera una obligación que resulta que todo despido de un trabajador por un patrón o representante de una empresa, dé cumplimiento a la exigencia de aviso y se le notifique personalmente.

La exposición de motivos consiste en que el trabajador y conozca los motivos legales que fundan su despido y prepare en su caso la defensa de sus derechos laborales, subsanando con esto la inseguridad jurídica que antes tenía; asimismo estaría en posibilidad de determinar la fecha de la prescripción de la acción de despido. Como consecuencia legal, la omisión de parte del

patrón de la entrega del aviso de la rescisión, aun cuando exista causa legal para el despido, este se considerará injustificado y nulo.

La práctica nos ha demostrado que el patrón no dispone del aviso como medio de defensa, por lo que resulta un requisito administrativo la justificación o injustificación de un despido.

Adolfo Ortiz Ordoñez

Autonomía en las Juntas de Conciliación y Arbitraje

La Cámara de Diputados designara al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que hace a los Presidentes de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, los congresos locales, y los Presidentes de las Juntas Especiales, por medio de concurso de oposición por un término de 12 años con posibilidades de reelección de 6 años más.

Se deberá mantener la integración tripartita y fortalecerla.

Fortalecer los Contratos Colectivos de Trabajo, para la solución preventiva de los conflictos individuales, con sanciones ascendentes y responsabilidad sindical.

Por lo que hace a las negociaciones colectivas, estas se deberán realizar por rama industrial, uniformando criterios y bajo la batuta del ejecutivo federal, gobiernos estatales y de la ciudad de México encabecen mecanismos de negociación colectiva.

Se deberán restaurar los derechos a la coalición en violaciones contractuales, en investigación de casos, en convenios, huelgas.

Hacer uso de las herramientas tecnológicas, así las Juntas de Conciliación y Arbitraje de empresas y litigantes para notificaciones electrónicas, a través del SAT, registro obligatorio de correos electrónicos para litigios.

La conciliación personal deberá ser la primera fase en el juicio, la falta de concurrencia es tener por admitidos los hechos y desistimiento de la demanda del actor, la etapa de demanda y excepciones

ofrecimiento de pruebas a distancia, el desahogo de pruebas con presencia física en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Se deberá sancionar las conductas plagadas de vicios, tales como las “hojas en blanco”, la evasión de seguridad social, el ofrecimiento de trabajo en papel.

Se presumirá riesgo de trabajo cuando el trabajador sufra accidente de trabajo, cuando no exista contrato de trabajo y la muerte ocurra al interior de un centro de trabajo, se presumirá la existencia de este.

Para los casos de las demandas relacionadas con el pago en dinero, o en especie de seguros del régimen obligatorio del Seguro Social, se deberán flexibilizar los requisitos.

Dr. Manuel Fuentes Muñiz

Reformas laborales de la crisis

La Crisis

- Devaluación del peso frente al dólar.
- Firma del Convenio Transpacífico (TPP). 4 de febrero de 2016.
- Impacto en 20 ramas industriales
- Blindar propiedad intelectual y afectar medicamentos genéricos.

Recomendaciones del Comité de Expertos de la OIT

- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje representan el mayor obstáculo de la libertad sindical.
- Están controlados por instancias gubernamentales federales y locales
- Carecen de independencia necesaria para el desarrollo de sus funciones.
- Corrupción e Inoperancia
- Se basa en el estudio de Justicia Cotidiana del CIDE de abril de 2015
- Revisar los procedimientos de elección de los representantes obreros, “son opacos y sujetos a intereses en particular cuando los trabajadores están representados por sindicatos de protección”.

Juntas de Conciliación y Arbitraje

- Modificación del funcionamiento.
- Sus atribuciones
- O su sustitución por ejemplo por “Tribunales dependientes del Poder Judicial.
- Hay falta de imparcialidad en cuanto a su funcionamiento.
- Invita al Gobierno Federal a un dialogo constructivo con sus interlocutores.

Objetivos de la reforma

- AUTONOMÍA. - PODER JUDICIAL
- SISTEMA TRIPARTITO.
- JUSTICIA PRONTA. - “Mayor litigio a distancia con mayor conciliación cercana”. Acortamiento de plazos.
- JUSTICIA EXPEDITA. - Información en línea, expediente electrónico.
- HONESTIDAD.
- JUSTICIA TUTELAR AL TRABAJADOR
- LIBERTAD SINDICAL RESPONSABLE.
- TRANSPARENCIA. Registros sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo

AUTONOMÍA

- Designación de la Cámara de Diputados del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- De los Presidentes de las Juntas Locales de C. y A. los Congresos Locales.
- Los presidentes de las Juntas Especiales por medio de concurso de oposición por un término de 12 años, con posibilidades de reelección 6 años más

El tripartismo laboral

- Vive en crisis porque al sistema no le conviene su eficacia
- Los representantes no son considerados en los presupuestos
- Mantener integración tripartita.
- Elección abierta por centros de trabajo.
- Fortalecerla.

Restaurar el derecho colectivo

- A mayor presencia colectiva menos conflictos individuales
- Fortalecer los contratos colectivos para la solución preventiva de los conflictos individuales.
- Instaurar clausulas obligatorias de Comisiones de Conciliación en Investigación en todos los centros de trabajo.

Quién sanciona

- Quien sanciona es el patrón.
- Quién colabora, sugiere y acompaña la investigación es el sindicato.
- Se previenen conflictos y la sanción repercute.
- Sanciones ascendentes y responsabilidad sindical.

Negociaciones colectivas

- Negociaciones por rama Industrial.
- Que se instauren mecanismos para uniformar criterios por rama industrial.
- Que el ejecutivo federal, gobiernos estatales y de la ciudad de México encabecen mecanismos de negociación colectiva

Restaurar derechos a la coalición

- En violaciones contractuales
- En investigación de casos
- En convenios
- En ejercer la huelga
- En asumir responsabilidades.
- Por medio de notarios públicos o fedatarios laborales

Litigios a distancia y cercanía conciliatoria

- Registro en las Junta de Conciliación y Arbitraje de empresas y litigantes para notificaciones electrónicas.
- A través del SAT registro obligatorio de correos electrónicos para litigios.
- Conciliación personal como primera fase. La falta de concurrencia es tener por admitidos los hechos y desistimiento de la demanda del actor.

Litigios a distancia

- Etapa de Demanda y Excepciones y Ofrecimiento de Pruebas a Distancia.

- Desahogo de pruebas con presencia física en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Sanción de conductas

- Hojas en Blanco
- Evasión de seguridad social
- Ofrecimiento de trabajo en el papel
- Sanciones que conlleven la condena del juicio laboral

Riesgos de trabajo

- Se presumirá riesgo de trabajo cuando el trabajador sufra accidente de trabajo.
- Cuando no exista contrato de trabajo y la muerte ocurra al interior de un centro de trabajo, se presumirá la existencia de éste.
- Flexibilizar requisitos para la presentación de demandas relacionadas con el pago, en dinero o en especie, de seguros del régimen obligatorio del Seguro Social

Joaquín Ortega Esquivel

La igualdad, indispensable a la justicia cotidiana.

En su Síntesis del informe y de las recomendaciones en materia de justicia cotidiana, el Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. señala que la justicia cotidiana se refiere así a las instituciones, procedimientos e instrumentos orientados a dar solución a los conflictos que genera la convivencia diaria en una sociedad democrática. Incluye a la justicia civil, la justicia laboral, y un sector de la justicia administrativa, cuando resuelve los desacuerdos directos de los ciudadanos con alguna autoridad y señala que la justicia de proximidad, aquella que atiende los problemas que se generan de la convivencia en las comunidades, vecindarios y ciudades, forma parte también de la justicia cotidiana.

Hablamos de justicia en una sociedad democrática, una sociedad en la que impera un modo de producir y reproducir la existencia humana que descansa en el libre intercambio entre individuos iguales ante la Ley. Nadie puede pensar siquiera en intercambio libre sin igualdad. El libre intercambio supone la existencia de individuos LIBRES PARA DISPONER DE SU PERSONA Y DE SUS BIENES, que, además, se reconocen unos a otros esa calidad, un modo del ser político-social que se desarrolló de forma paralela a la consolidación del capitalismo como sistema hegemónico, que tuvo como consecuencia la conversión de todo valor en mercancía y que requirió para ello un sistema de instituciones que garantizara las libertades básicas, la propiedad, la actuación pública de los individuos, y para resolver los conflictos que suscita precisamente la convivencia social, sistema al que denominamos estado moderno, y que se dice contratado por el pueblo, que elige

democráticamente a sus gobernantes, para desempeñar esas funciones.

Sobre la base de estas aclaraciones conceptuales, debemos preguntarnos si en México existe una sociedad democrática, de hombres libres e iguales ante la ley, condición sin la cual no puede existir justicia.

¿Son los sujetos de derecho civil, libres e iguales ante la Ley? No. Sabemos que, en un conflicto civil o mercantil, los bancos nunca pierden. El contador de un banco tiene fe pública que corresponde solo al Estado, el ciudadano común no; los bancos pueden ceder créditos hipotecarios sin dar aviso al acreditado y sin necesidad de inscribir la cesión en el Registro Público de la Propiedad y además la ley otorga esos mismos privilegios al cesionario de un banco. Una hoja de copia certificada cuesta \$5.20, por lo que, si se requieren 28 copias, se gastan en eso DOS DÍAS DE SALARIO MÍNIMO. ¿Cuántas personas pueden pagar un peritaje? ¿Cuántas una fianza o pagar edictos? Es obvio que en materia civil los ricos son privilegiados y los pobres, excluidos.

En materias laboral y agraria, las corporaciones tienen privilegios especiales, en trabajo, sobre el acceso al empleo, los ascensos escalafonarios, la higiene y la seguridad y actualmente hasta en materia de productividad y no se garantiza ni hay forma de hacerlo que las decisiones que tomen sean democráticas; en materia agraria, para que una comunidad exista se requiere un acto de autoridad y ante la falta de solvencia patrimonial quienes manejan créditos y beneficios son los directivos ejidales, razones por las cuales no existe igualdad entre los sujetos del derecho laboral ni del derecho agrario.

El patrón, Estado ha establecido una barrera infranqueable para acceder a la justicia cotidiana, compuesta de soberbia institucional, de burocracia inútil y por la prohibición de transigir, y así la mayor parte

de los conflictos laborales provienen de empresas e instituciones públicas.

La materia administrativa establece términos que obligadamente arrojan una justicia retardada, que no es justicia.

De esta forma, el acceso a la justicia cotidiana está tamizado en México por un principio de desigualdad que debe ser superado para que exista esa justicia.

La administración de justicia, también está inmersa en un principio de desigualdad.

Desigualdad laboral: Entre el salario de un presidente de junta especial y el de un secretario de acuerdos hay demasiada distancia y de allí para abajo la desigualdad es mayor, Ustedes lo saben.

Desigualdad institucional; los trabajadores no son juzgados por jueces de derecho sino por representantes de organizaciones corporativas dedicadas a la política más que a la defensa de los trabajadores y no son muy diferentes las organizaciones patronales. Hay un tribunal de especialidad por cada área de conflicto social: Tribunales laborales, electorales, agrarios, administrativos, de manera que los sujetos a cada tipo de justicia tienen un trato diferente.

Desigualdad política. Todo, termina en los juzgados federales, porque no se castiga con cárcel la violación de la Constitución por un tribunal común y no existe un tribunal que solo responda al pueblo y no al Presidente de la República u otro funcionario del que dependa el nombramiento.

La maquinaria del Estado Mexicano está diseñada para establecer y proteger los privilegios. Mientras eso subsista no habrá justicia cotidiana ni justicia penal.

Sin embargo, hay cosas que se pueden hacer en lo inmediato, como, por ejemplo,

PREVENIR LOS JUICIOS. Mañana, con una demanda de conflicto colectivo incluyendo en los petitorios se cite a mi contrario en vía parar procesal, a fin de analizar mi demanda y sus posibles defensas y, en su caso llegar a un acuerdo con participación de esta H, Junta de esta H. Autoridad.

Veremos cómo responden las cosas a este intento.

Héctor González Graf

Propuestas

Agradezco la invitación que me dispensa el maestro Jorge Alberto Juan Zorrilla, presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para participar en este importante foro. Aun cuando hemos experimentado recientemente la reforma de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en 2012, pareciera que hay un consenso de que ésta se quedó corta en varios aspectos.

En lo personal me preocupa que México sea reactivo y tardío. Tenemos una reforma energética, diez años después de que la industria petrolera viviera los mejores años de su historia. Hoy, nuestro país tiene una gran posibilidad para crecer su economía, con un mercado interno robusto que permita consolidar la economía del país. Tenemos, año con año, un aumento en las personas que se incorporan a la población económicamente activa, y pareciera que no encontramos la fórmula para el crecimiento de los niveles de empleo y para tomar ventaja del bono demográfico que disfrutaremos por los próximos diez años.

Para mi gusto, este reto tiene que ver con dos cuestiones:

- (i) La falta de cumplimiento de la ley; y
- (ii) La ausencia de competitividad laboral.

Cuando tuve conocimiento de este foro, recordé algunos comentarios que hice años atrás, específicamente en 2004, en la H. Cámara de Diputados con motivo de un foro que perseguía objetivos similares al que nos ocupa. En aquella ocasión me asignaron un análisis en torno al derecho individual del trabajo. De los apuntes realizados, hubo conceptos que efectivamente

evolucionaron en la pasada reforma. Sin embargo, hay un tema que sigue necesitando alineación y consistencia legal: la estabilidad en el empleo.

A continuación, veremos cómo la práctica legal no se ajusta a los ordenamientos legales vigentes:

A la fecha, tenemos un concepto de estabilidad relativa en el empleo, ya que la contradicción de tesis 128/2003-SS resolvió la posibilidad de que el patrón se exima de reinstalar a un empleado. (1) La estabilidad de los trabajadores es absoluta, cuando el patrón sólo puede disolver las relaciones de trabajo por motivos imputables a los trabajadores, y (2) La estabilidad es relativa, cuando en algunos casos de excepción el patrón puede, sin causa, dar por terminado el vínculo laboral.

La tesis de jurisprudencia referida, resuelve lo siguiente:

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. SÓLO PROCEDE, DE MANERA EXCEPCIONAL, RESPECTO DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO, SIEMPRE QUE SE SURTA ALGUNO DE LOS SUPUESTOS QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y NO RESPECTO DE OTRAS ACCIONES.

El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la "insumisión al arbitraje", consistente en la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje de la Junta, y aunque en aquél no se especifican las acciones respecto de las que opera, las consecuencias que resultan de su ejercicio conducen a concluir que dicha institución sólo procede respecto de la reinstalación al demandarse el cumplimiento del contrato de trabajo, pues el legislador ordinario, en el artículo 947 de la Ley

Federal del Trabajo, dispuso que ante su procedencia la Junta dará por terminado el contrato de trabajo y el patrón estará obligado a pagar al obrero, a título de indemnización, el importe de tres meses de salario y la responsabilidad que le resulte del conflicto, que se refiere al originado por el cumplimiento del contrato laboral y no del que pudiera surgir de las demás acciones que integren la litis natural, responsabilidad que se fija en atención al tiempo de duración de la relación laboral en términos de las fracciones I y II del artículo 50 de la ley citada, al que remite el referido artículo 947. En esa medida, es claro que las indemnizaciones que el patrón está obligado a cubrir al trabajador con motivo de la insumisión al arbitraje, no pueden ser aplicables a acciones diversas a la de reinstalación por despido injustificado, como son las relativas a vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras, entre otras, puesto que aquéllas se fijaron como una retribución a la consecuente declaración de terminación del contrato de trabajo en lugar de su cumplimiento mediante la reinstalación demandada, tan es así que la finalidad primordial de las reformas a las fracciones XXI y XXII del artículo 123, apartado A, constitucional, fue impedir que el patrón opusiera su negativa a someter sus diferencias al arbitraje o a acatar el laudo pronunciado por la Junta, cuando el trabajador despedido injustificadamente hiciera uso del derecho a la permanencia en el empleo demandando el cumplimiento del contrato mediante su reinstalación, pero también se consideró la necesidad de establecer algunas excepciones a esa regla general al contemplar en la propia fracción XXII, la posibilidad de que el patrón quede eximido "de la obligación de cumplir el contrato" en

los casos que determine la ley secundaria, lo que implica que sólo respecto de la reinstalación proceda la excepción de referencia, ya que si el trabajador opta por la indemnización constitucional ello denota su voluntad de dar por terminada la relación laboral. Por tanto, de acuerdo con la naturaleza jurídica de la insumisión al arbitraje, ésta solamente procede, de manera excepcional, respecto de la acción de reinstalación por despido injustificado, cuando se actualiza alguno de los casos que limitativamente reglamenta la Ley Federal del Trabajo en su artículo 49, lo que por disposición del propio Constituyente Permanente se traduce en una excepción a la estabilidad en el empleo y, por lo mismo, no es oponible respecto de otras acciones aunque se ejerzan en la misma demanda.

Contradicción de tesis 128/2003-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Noveno, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 23 de abril de 2004. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Aída García Franco.

Tesis de jurisprudencia 61/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del treinta de abril de dos mil cuatro.

La facultad del patrón para no someterse al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta a que se refiere el artículo 947 de la LFT es un tema desde nuestro punto de vista álgido en tanto somete a escrutinio la efectividad de la estabilidad en el empleo defendida por nuestra Constitución y nuestra Ley.

Primeramente, habría que establecer el marco jurídico aplicable a la estabilidad en el empleo en nuestra Constitución:

Art. 123 Fracción XXI de la Constitución. - Si el patrono se negare

a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Art. 123 Fracción XXII de la Constitución. - El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Asimismo, la LFT. En su parte conducente dispone:

Art. 48 LFT. - El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de

salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.

Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al

Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

Art. 49 LFT. - El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Art. 50 LFT. - Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.

Art. 947 LFT. - Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y

IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado A de la Constitución.

Art. 948.- Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo.

En segundo lugar, y dada su íntima conexión con el principio de estabilidad en el empleo, estimamos importante determinar si la posibilidad de eximirse de reinstalar por parte del patrón en términos de lo dispuesto por el artículo 49 señalado, representa un derecho sustantivo con potencial de ejercicio pleno, o bien si éste deriva del ejercicio de un derecho adjetivo por parte

del trabajador, al ejercer la acción de reinstalación.

Para efectos de análisis, estimamos conveniente citar la resolución emitida por parte de la SCJN en el Amparo en Revisión número 684/2003, en donde se analizó lo siguiente:

- La fracción XXI del apartado “A” del artículo 123 constitucional establece como derecho sustantivo del trabajador, en la relación individual de trabajo, frente al patrono, el de elegir entre el cumplimiento del contrato de trabajo o el pago de una indemnización, si el patrono lo despide sin causa justificada. A este derecho de elección del trabajador corresponde las respectivas obligaciones sustantivas de cumplir el contrato o indemnizar al obrero.

- En la diversa fracción XXII se señala que habrá casos de excepción a esa norma general, en los que el patrón QUEDARÁ eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, los cuales encomendó determinar al legislador ordinario (regulados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo).

- Lo que significa que, en determinados casos, el derecho sustantivo del trabajador a elegir entre las obligaciones sustantivas y alternativas del patrón de cumplir el contrato o pagar una indemnización, frente a una separación del empleo que repute injustificada; puede pasar a ser un derecho sustantivo del patrono a elegir entre obligaciones sustantivas o alternativas de cumplir el contrato o, en lugar de ello, pagarle al trabajador una indemnización que la ley establece.

- Todos esos derechos y obligaciones tienen su origen en el vínculo jurídico de trabajo entre las partes y son susceptibles de hacerse valer y cumplirse por cada una de ellas frente a la otra, aun cuando no

exista controversia jurisdiccional de por medio.

- No es exacto que alguno de esos derechos y obligaciones sustantivas, correlativas y alternativas o no, tenga como necesaria condición para su existencia, el ejercicio de una acción adjetiva de alguna de las partes en un procedimiento.

- Los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo regulan derechos y obligaciones sustantivas entre las partes en la relación individual de trabajo, los que no se confunden con las formas adjetivas para hacerlos valer.

La SCJN se pronunció en los siguientes términos:

“... El hecho de que reconozca en la Constitución el derecho sustantivo para el patrón de no reinstalar al trabajador por ser de confianza, mediante el pago de la indemnización que para ese efecto prevé la LFT, no implica en forma alguna una nueva causa para dar por terminada la relación de trabajo, tan es así que existe el correlativo derecho del trabajador de dar por concluido el contrato de trabajo a través de una renuncia, que es una causa tampoco prevista en el referido artículo 53 de la Ley laboral.

La renuncia es una decisión unilateral del trabajador de dar por terminada la relación de trabajo, como un derecho sustantivo que el otorga el artículo 5º constitucional, que en su parte conducente dice: “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento ...” sin embargo, dicha forma de terminación de la relación de trabajo, tampoco aparece prevista como tal en el señalado artículo 53”

“... De la misma manera, el que el patrón dé por terminada la relación de trabajo, no implica una nueva causa; sin embargo, dado

que lo que busca la Constitución es proteger la estabilidad del trabajador en el empleo, esa conducta asumida unilateralmente tiene consecuencias derivadas de la existencia misma de tal relación laboral, y en la medida en que el patrón solo está permitido romper el contrato de trabajo, sin responsabilidad, por las causas establecidas en la ley, se verá obligado, en consecuencia, a cubrirle la indemnización que la Constitución prevé y demás adeudos que deriven de la prestación de servicios previos a la ruptura, asumiendo a partir de ese momento que no tiene la obligación de reinstalarlo.”

Coincidimos en que la disolución de la relación de trabajo por capricho o arbitrariedad del patrón, es un atentado contra la dignidad del trabajador, ya que la realización de sus fines y la satisfacción de sus necesidades quedan supeditada a la voluntad unilateral de otra persona. Así, podemos afirmar que del grado de libertad que la Ley otorgue a los patrones para disolver la relación de trabajo, dependerá el grado de estabilidad en el trabajo, del cual gocen lo trabajadores.

A la fecha, podemos concluir que no existe un reconocimiento al derecho sustantivo de los patrones para dar por terminado el contrato de trabajo, pero si podemos señalar las inconsistencias que afectan a la estabilidad en el empleo desde un ángulo de técnica jurídica:

1. Se instituyó el derecho del patrón de eximirse, en los cinco casos específicos, de la obligación de cumplir el contrato.
2. Se transformó la estabilidad absoluta, consagrada en nuestro ordenamiento jurídico-laboral en estabilidad relativa, al poder disolver el patrón la relación de trabajo, no sólo por una causa justificada de despido, sino, en los cinco casos de excepción, sin causa, “al facultarlo para eximirse del cumplimiento del contrato”. Es notable la desatención a la parte final del artículo 947, que dispone: “las disposiciones

contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado “A”, de la Constitución.

3. Quedó claramente especificada la figura: “el derecho del patrón de eximirse del cumplimiento del contrato”, que es una excepción al derecho del trabajador a la estabilidad absoluta, al autorizar al patrón disolver, sin causa, el vínculo laboral.

4. Es diferente eximirse del cumplimiento del contrato de la de la negativa patronal a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado.

5. El patrón debe “someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por las Juntas”, en los casos de las acciones de reinstalación por despido injustificado o por disolución, y la resolución de la SCJN atenta contra este principio cuando establece la necesidad de establecer algunas excepciones a la regla general de la estabilidad en el empleo como se contempla en la propia fracción XXII.

6. La SCJN reconoce de una forma indirecta que es necesario permitir que los patrones se eximan de la obligación de cumplir el contrato de trabajo.

Ahora bien, ¿cómo se implementa esta facultad patronal? A la fecha, la negativa a acatar el laudo y la insumisión al arbitraje se tramitan en forma diferente. Si bien la insumisión al arbitraje incide en la voluntad patronal de no someterse a la jurisdicción de la Junta y por ello se le tramita en vía incidental, dejando subsistente la relación de trabajo hasta que se resuelva la procedencia del incidente, el no acatamiento puede promoverse durante o con posterioridad al procedimiento jurisdiccional de la Junta de Conciliación, según se establece en las siguientes jurisprudencias:

LAUDOS. LA NEGATIVA A ACATARLOS PUEDE PLANTEARSE AL

CONTESTAR LA DEMANDA Y LA JUNTA DEBE PRONUNCIARSE AL RESPECTO, E INCLUSIVE FIJAR EL MONTO DE LAS PRESTACIONES SI TIENE LOS ELEMENTOS PARA ELLO.

Del análisis de los artículos 123, apartado A, fracciones XXI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 48, 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, se arriba a la conclusión de que el patrón no podrá negarse a reinstalar al trabajador, cuando éste optó por ejercer el derecho de exigir el cumplimiento del contrato mediante la reinstalación en el empleo, salvo que se trate de trabajadores de confianza, de servicio doméstico, eventuales o con una antigüedad menor de un año, o bien, cuando por las características de las funciones que éstos desempeñan no sea posible el desarrollo normal de la empresa, casos de excepción en los que el patrón, mediante el pago de las indemnizaciones constitucionales y legales correspondientes, puede negarse a reinstalar en el empleo al trabajador despedido injustificadamente, para lo cual cuenta con dos posibilidades: a) La insumisión al arbitraje que se traduce en la negativa del patrón a someter sus diferencias ante la autoridad laboral para que determine si el despido fue o no justificado, solicitándole a ésta que no conozca del conflicto, lo que de suyo implica que puede ejercitarse en cualquier momento hasta antes de las etapas de demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas, esto es, hasta la etapa de conciliación, supuesto en el que la autoridad laboral debe abrir un incidente en el que las partes ofrezcan las pruebas y formulen los alegatos que estimen pertinentes y, hecho lo anterior, sin examinar lo relativo a la acción ejercitada por el trabajador y a las prestaciones reclamadas contra el

despido, se pronuncie sobre su procedencia y, en su caso, aplique lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo; y b) La negativa a acatar el laudo, que se traduce fundamentalmente en la oposición del patrón a cumplir con la condena a la reinstalación del trabajador en su empleo, lo que supone, por un lado, el sometimiento del conflicto a la jurisdicción de la autoridad laboral competente para que determine si el despido es o no justificado y, por otro, la existencia de una condena al cumplimiento del contrato de trabajo mediante la reinstalación; lo que no implica necesariamente que la negativa a la reinstalación deba realizarse con posterioridad al dictado del laudo o al momento de su ejecución. Esto es, si bien es cierto que el patrón puede plantear el no acatamiento al laudo con posterioridad a su dictado o al momento de su ejecución, también lo es que no existe impedimento alguno para que lo realice con anterioridad a su emisión, a fin de que, de resultar injustificado el despido reclamado, la autoridad laboral lo exima de cumplir con la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Por tanto, si al contestar la demanda instaurada en su contra, el patrón solicita que en caso de ser procedente la condena a la reinstalación del trabajador en el empleo, se le exima del cumplimiento de tal obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, la autoridad laboral debe pronunciarse sobre la procedencia de dicha excepción al momento de emitir el laudo respectivo, siempre y cuando cuente con los elementos necesarios para fijar la condena sustituta a que se refiere el mencionado artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, pues con

ello se evita el retardo innecesario en la solución definitiva del asunto y la apertura de un incidente de liquidación, lo que es acorde con los principios de economía procesal y congruencia del laudo consagrados en los artículos 685, 840, fracción III y 842 del referido ordenamiento legal, consistentes en que la autoridad laboral está obligada a tomar todas las medidas necesarias para lograr la mayor concentración y sencillez del procedimiento y a pronunciarse sobre todos y cada uno de los puntos litigiosos que se hayan hecho valer oportunamente durante el procedimiento. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que la oposición del patrón a la condena de reinstalación del trabajador no constituya una excepción que tienda a desvirtuar lo injustificado del despido, ya que es indudable que su planteamiento en la contestación a la demanda sólo tiene por objeto que, en su caso, se autorice el cumplimiento de la obligación principal en forma indirecta ante la inconveniencia de mantener el vínculo laboral.

Contradicción de tesis 44/2001-SS. Entre las sustentadas por el Sexto y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 7 de diciembre de 2001. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Georgina Laso de la Vega Romero. Tesis de jurisprudencia 1/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del once de enero de dos mil dos.

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. PROCEDE EN CUALQUIER ETAPA DEL PROCEDIMIENTO, AUN EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, POR LO QUE, SI SE PLANTEA EN ELLA, LA JUNTA DEBE ABRIR UN INCIDENTE EN EL QUE LAS PARTES PUEDAN OFRECER PRUEBAS Y ALEGAR LO QUE

A SU DERECHO CONVenga, EN TÉRMINOS DE LA SEGUNDA PARTE DEL ARTÍCULO 763 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR SIMILITUD.

Si bien es verdad que el artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé, por un lado, la posibilidad de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, dándose por terminado el contrato de trabajo y quedando obligado aquél al pago de la indemnización respectiva, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto y, por otro, que lo anterior no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la diversa fracción XXII del propio precepto constitucional, que también establece que la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, lo cual está previsto en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, también lo es que no existe disposición alguna, constitucional o legal, que determine que la negativa del patrón a someterse al arbitraje, no pueda hacerse en la etapa de conciliación del procedimiento laboral. Sin embargo, ante el hecho de que hasta ese momento procesal no existen elementos suficientes que permitan tener certeza acerca de si el patrón se encuentra en alguna de las causas para quedar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, previstas en el último precepto citado, lo procedente es que la Junta responsable abra un incidente en el que las partes tengan oportunidad de ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga, incidente que debe tramitarse, por similitud, conforme a lo dispuesto en la segunda parte del artículo 763 de la propia Ley Federal

del Trabajo, en el que deberá escuchar a las partes y analizar las pruebas que ofrezcan, para resolver lo que en derecho proceda.

2a. XXIII/2001

Amparo en revisión 1154/2000. Compañía Hulera Euzkadi, S.A. de C.V. 26 de enero de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Martha Yolanda García Verduzco.

Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Época: Novena Época. Tomo XIII, marzo de 2001. Tesis: 2a. XXIII/2001 Página: 195. Tesis Aislada.

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL. LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SE DA AL RESOLVER PROCEDENTE EL INCIDENTE RESPECTIVO.

La insumisión al arbitraje procede excepcionalmente tratándose de conflictos laborales en los que el trabajador demanda del patrón la reinstalación por despido injustificado, pues fue concebida constitucionalmente como una excepción a la estabilidad en el empleo en los supuestos que la Ley Federal del Trabajo fija en su artículo 49, y su procedencia trae como consecuencia que se declare la terminación del contrato de trabajo mediante el pago de las indemnizaciones y responsabilidades que resulten al patrón, previstas en los artículos 50 y 947 de la Ley Federal del Trabajo. En ese sentido, para que la autoridad cuente con elementos suficientes que le permitan tener certeza acerca de si el trabajador se encuentra en alguna de las causas previstas en el indicado artículo 49,

que autoricen al patrón quedar eximido de la obligación de reinstalarlo, debe tramitarse el incidente correspondiente en el que las partes podrán ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga, y de resultar procedente, en términos del artículo 947 de la Ley citada, aquélla dará por terminada la relación de trabajo y condenará al patrón al pago de las respectivas indemnizaciones y responsabilidades, además del pago de los salarios caídos y de la prima de antigüedad; por tanto, no basta que el patrón solicite la insumisión al arbitraje para dar por terminada la relación de trabajo desde ese momento, sino que es necesario que la Junta del conocimiento haga el pronunciamiento en el que así lo determine al resolver el incidente relativo.

Contradicción de tesis 278/2010. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito, el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el entonces Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito, actualmente Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del mismo circuito. 29 de septiembre de 2010. Cinco votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Tesis de jurisprudencia 147/2010. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de octubre de dos mil diez.

Los resultados obtenidos en la tramitación de los incidentes han sido negativos. Los procedimientos se han dilatado ex profesamente con objeto de ganar ventaja económica, en tanto corren salarios caídos hasta que se resuelva el incidente en forma

procedente y se pague la responsabilidad del conflicto. La única certeza jurídica que deriva del procedimiento actual es que hay un despido o deseo de dar por terminado el contrato.

La negativa a someterse a la jurisdicción de la Junta no es lo mismo que la facultad de eximirse de cumplir el contrato. A mi parecer debe reformarse el marco legal de tal forma que se logren los siguientes objetivos:

1) Reconocer expresamente que la estabilidad en el empleo es relativa, tal y como de facto se lleva a cabo hoy en día, mediante la reforma de la fracción XXI de la Constitución y el artículo 947 de la LFT.

2) Debe establecerse en el marco legal un derecho sustantivo patronal que permita la terminación de un contrato de trabajo, pero bajo circunstancias específicas y por excepción. Existen casos en donde es materialmente imposible continuar con la prestación de los servicios.

3) Equidad laboral y estabilidad en el empleo: las cinco excepciones contenidas en el artículo 49 de la LFT no son congruentes. La excepción a la estabilidad absoluta en el empleo tendría que atender únicamente a la naturaleza de los servicios o de los empleados contratados. Los eventuales y los que tienen una antigüedad menor a un año que no se encuentran en las otras tres premisas de excepción, y que cumplen con las mismas labores que los demás colaboradores, deberían tener el mismo nivel de protección.

4) La posibilidad de terminar el contrato de trabajo en forma unilateral, tendría que aplicar únicamente para los empleados de confianza, los domésticos y aquellos que por razón de sus servicios estén en contacto directo y permanente con el patrón.

5) La terminación del contrato debe materializarse mediante el pago de la indemnización legal correspondiente. En caso de que no se cumplan las formalidades y los derechos, debe estimarse que la relación de trabajo no ha concluido, preservando el derecho de estabilidad en el empleo.

Para efectos prácticos, he tomado cuatro países para analizar el nivel de protección al empleo, así como la forma en que lo implementan. Canadá, Brasil, el Reino Unido y China son países con culturas diferentes y marcos legales que se distinguen de los demás, por lo que resulta interesante confrontar la forma en que administran este concepto:

1) Canadá

- Distingue y protege al personal sindicalizado.
- No sindicalizados pueden despedirse mediante pago de una indemnización si no violenta derechos humanos o el empleado es objeto de represión laboral.
- En Nova Scotia un empleado de más de 10 años de antigüedad sólo puede despedirse con causa.
- En Quebec, los empleados gozan de estabilidad en el empleo con dos años de antigüedad.
- La terminación debe notificarse con anticipación de una a ocho semanas, dependiendo de la antigüedad.
- Las terminaciones pueden limitarse contractualmente, pero en la práctica los avisos pueden llegar a requerir hasta 24 meses.
- La compensación tiene relación y proporción con el tiempo de aviso y antigüedad.

2) Brasil

- No está prohibida la terminación, salvo en estabilidad reforzada como embarazadas, representantes obreros,

empleados accidentados y empleados protegidos por un CCT.

- Se puede terminar el contrato del empleado mediante aviso y pago de indemnización en los 10 días siguientes.
- Puede o no trabajar durante el periodo de aviso
- Es necesario ratificar la terminación ante el sindicato, o bien ante el Ministerio del Trabajo
- Aplican reglas específicas para terminaciones colectivas, una vez agotados los paros técnicos, vacaciones y cumplir con negociaciones con el sindicato.
- Son comunes las extensiones de planes de protección de salud e indemnizaciones extralegales

3) China

- Solo empleados tienen derecho a dar por terminado el contrato, con 30 días de anticipación.
- La terminación del contrato sin aviso y sin pago es procedente cuando:
 - a) Falla el empleado la prueba
 - b) Vista la petición del empleador
 - c) Vencimiento del contrato
 - d) Trabaje por igual para otro
 - e) Fraude o el empleado está sujeto a proceso criminal
- La terminación del contrato es procedente cuando la terminación se cumple mediante aviso y se entrega una compensación, con 30 días de anticipación o paga un mes de sueldo cuando:
 - a) Imposibilitado para prestar servicio
 - b) Incompetencia
 - c) Las circunstancias materiales cambian y el servicio ya no se requiere.
- Terminación no es posible cuando concurren circunstancias médicas que afectan al empleado.
- La indemnización es equivalente a un mes de sueldo promedio por año de servicios, topado a tres veces el promedio de sueldo mensual en la zona de prestación de servicios.

4) Reino Unido

- Un empleador puede terminar el contrato si al amparo del mismo tiene ese derecho concedido por el empleado y la terminación no contraviene disposiciones legales.
 - La práctica incide en un periodo de aviso y el pago de indemnizaciones
 - La protección estatutaria incide en:
 - a) Que el despido sea razonable
 - b) Por conducta, capacidad, violación de disposiciones legales
 - c) Que la terminación se realice con procedimientos justos.
 - Si el despido es ilegal, procede el pago de una compensación por “la pérdida de ganancias” derivado de la compensación topado a £76,574 o un año de compensación (lo más alto) y una indemnización básica basada en años de servicio topado a £13,920.
 - Cuando el despido es discriminatorio, derivado de temas de salud, o activismo sindical no hay tope indemnizatorio.
 - La reinstalación no es opción en acciones individuales.

Con miras a la estabilidad en el empleo, estos países regulan la protección del contrato de trabajo, y, salvo Cuba, contemplan la posibilidad de que el empleado termine el contrato de trabajo, aun sin una causa legal.

En todos los casos, su legislación distingue entre los empleados sindicalizados y los no sindicalizados, y tanto la antigüedad, como las condiciones de empleo además de la protección de derechos laborales fundamentales como la libertad de asociación o negociación colectiva, constituyen variables que imposibilitan o permiten la terminación del contrato de trabajo por parte del patrón.

Desde mi punto de vista, existen circunstancias materiales y estratégicas que justifican la implementación de un derecho sustantivo a la terminación del

contrato de trabajo. Imaginemos un gerente general, con poderes y facultades de representación, que ya no satisface los mínimos de desempeño requeridos y sobre el cual hay dudas de integridad. Dentro del marco legal actual, serían pocas las posibilidades de defender exitosamente una rescisión justificada, por lo que pareciera que la insumisión al arbitraje, después de un despido verbal, sería la opción a seguir. ¿Cuánto tiempo nos llevará el incidente? ¿Es justo cubrir la indemnización y compensar la falta de disposición de la misma con los salarios caídos, pero por cuánto tiempo?

Considero que el derecho sustantivo a la terminación del contrato daría certeza y seguridad jurídica a las partes. Podríamos adoptar la posibilidad contractual de generar un acuerdo y reconocimiento del derecho patronal a la terminación del contrato mediante el pago de la indemnización. Para efectos de la materialización de la terminación del contrato de trabajo, tendrían que cumplirse las siguientes condiciones:

- 1) El contrato puede terminarse únicamente con trabajadores de confianza, domésticos, o aquellos que se encuentran en contacto cercano y permanente con el patrón.
- 2) La terminación no puede tener causalidad en cuestiones de discriminación, derechos y dignidad humana, derechos colectivos e igualdad entre trabajadores. Si se comprueban causas de esta naturaleza, deberán proceder penalidades administrativas además del pago indemnizatorio.
- 3) Se debe dar aviso por escrito de la terminación al empleado, equiparando el procedimiento al de rescisión justificada.
- 4) Si el empleado recibe el aviso y la indemnización correspondiente, se reputará que ha sido extendido un finiquito legal al patrón. Si lo rechaza, deberá promover la

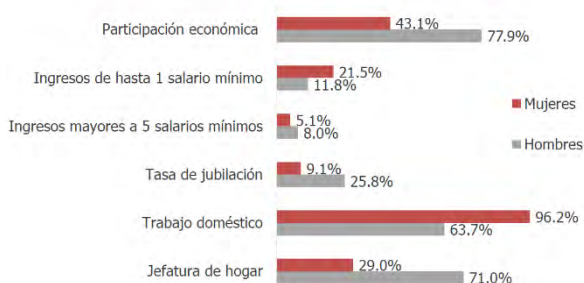
acción de indemnización o reinstalación por terminación indebida de contrato.

- 5) En caso de que se niegue a recibir el aviso, o bien que materialmente sea imposible entregárselo, se procederá a solicitar la notificación a través de la Junta.
- 6) Continuarán corriendo salarios caídos hasta que le sea notificado el aviso de terminación y le sean puestos a disposición los montos indemnizatorios a la fecha de la notificación, o bien que el monto de la indemnización sea completo. Deberá concederse un término de 10 días hábiles para que el empleado se manifieste. Una vez transcurrido dicho termino, y exhibida cantidad indemnizatoria, sin manifestación del empleado se tendrá como correcto el monto.
- 7) Sólo procederán las acciones legales por diferencias en caso de que el empleado repudie la indemnización que le sea puesta a disposición. Si la hace efectiva, se tendrá por pagada.

Aída de los Ángeles Cerdea Cristerna

Las mujeres en la vida laboral

Las mujeres en la vida laboral



Fuente: Sistema de Indicadores de Género. Disponible en: estadistica.inmujeres.gob.mx

Justicia Laboral Cotidiana

• Instituciones, procedimientos e instrumentos orientados a dar solución a los conflictos que genera la convivencia diaria en una sociedad democrática, incluyendo las relaciones entre trabajadoras/es y empleadoras/es.

• Propuestas del Instituto Nacional de las Mujeres:

– Análisis de la legislación laboral desde la perspectiva de género

– Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Análisis de legislación laboral

• Identificación de preceptos discriminatorios que persisten en la legislación laboral y que no sancionan adecuadamente conductas que impiden el ejercicio de los derechos de las mujeres en el trabajo remunerado.

• La LFT incorpora conceptos como igualdad sustantiva, trabajo decente, discriminación por embarazo, licencia de paternidad, hostigamiento y acoso sexual, pero falta

materializarlos debido a inconsistencias, imprecisiones, ausencias, o por falta de articulación normativa entre instituciones.

Propuestas

• Incorporar lenguaje incluyente en la LFT y el resto de la normativa laboral.

• Incorporar la figura de la violencia laboral en el artículo 3 Bis de la LFT.

• Otorgamiento de licencia de paternidad a cargo de la seguridad social.

• Acceso de los hombres a guarderías sin restricciones en la LSS y Ley del ISSSTE.

Inspecciones de la STPS que tengan como objeto recoger quejas sobre violencia laboral de las trabajadoras.

• Prevención y erradicación de la discriminación basada en la maternidad y en las responsabilidades familiares.

• Incorporar en la LSS procedimiento para transferir para después hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto.

Establecer jornadas de 8 horas para el trabajo doméstico remunerado cuando se trate de personas que habitan la casa donde prestan sus servicios.

• Incluir prohibiciones para las y los empleadores de no discriminar o realizar, permitir o tolerar violencia laboral, incluyendo acoso y hostigamiento sexual, en el trabajo doméstico remunerado.

• Homologar artículos 337 y 338 de la LFT con el artículo 132 sobre obligaciones patronales, para garantizar derechos laborales de las trabajadoras del hogar.

Reformar el artículo 341 de la LFT sobre causas subjetivas de rescisión de la relación de trabajo: guardar consideración y respeto, cuidado en la conservación del menaje de la casa.

• No excluir a las trabajadoras del hogar en la LSS de modo que cuenten con derecho a licencia de maternidad, guardería, pensión y seguro en caso de accidente.

- Ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Antecedentes: Modelo de Equidad de Género (MEG)

Creado por el Instituto Nacional de las Mujeres.

- Sistema de gestión con perspectiva de género, con el objetivo de establecer condiciones igualitarias para mujeres y hombres en las organizaciones.

- 326 organizaciones certificadas.

- Reconocimiento nacional e internacional

Nuevo instrumento de certificación

Debido a cambios en la legislación laboral, se ha diseñado un nuevo instrumento basado en el MEG y otros dos mecanismos gubernamentales:

–Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

–Guía de Acción contra la Discriminación "Institución Comprometida con la Inclusión" (Guía ICI), del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Entró en vigencia el 18 de diciembre de 2015.

- Es una certificación para reconocer a los centros de trabajo públicos y privados que establecen prácticas para la igualdad laboral y no discriminación dentro de sus procesos de gestión y recursos humanos, favoreciendo el desarrollo de las y los trabajadores.

- Dirigida a centros de trabajo de cualquier sector y tamaño.

- Adopción voluntaria.

- Requisitos auditados por una tercera parte.

Temas abordados

- Política de igualdad laboral y no discriminación

- Igualdad en salarios y prestaciones

- Mecanismos para prevenir, atender y sancionar la discriminación y la violencia laboral

- Clima laboral sin discriminación

- Reclutamiento, ascenso y capacitación con igualdad de oportunidades

- Lenguaje incluyente, no sexista y accesible

- Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal

- Accesibilidad en los centros de trabajo

- Más información en: <http://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

Pasos para la certificación

1. Conocer los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y realizar la autoevaluación

2. Implementar procesos y prácticas para el cumplimiento de los requisitos

3. Registrar la participación del centro de trabajo ante el Consejo Interinstitucional

4. Certificarse en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

5. Enviar copia del certificado al Consejo Interinstitucional y obtener el derecho al uso de la marca

6. Realizar acciones para la mejora continua y programar la visita de vigilancia

Beneficios de la certificación

- Ratificar el compromiso del centro de trabajo con el respeto a los derechos laborales.

- Fortalecer la pertenencia, lealtad y compromiso del personal, al fomentar su desarrollo profesional y facilitar la corresponsabilidad entre la vida laboral y personal.

- Imagen positiva del centro de trabajo y sus productos o servicios ante el mercado y para atraer talentos.

- Obtener puntos licitaciones públicas, en los términos de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.

- Contribuir a la transformación de la cultura laboral de nuestro país, creando ambientes de trabajo con igualdad de oportunidades y libres de discriminación.

Rafael Adrián Avante Juárez

“Hacer justicia va más allá de una simple pretensión patrimonial”.

En su intervención en el Foro de Consulta para la Justicia Laboral Cotidiana, el funcionario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social afirmó que “hacer justicia va más allá de una simple pretensión patrimonial, es restituir un orden, hacer lo que se tiene que hacer y lo que se debe hacer, no es una cuestión nada más de quien gana más o quien gana menos, de quien logró despojar al otro de algo, sino de cuál es el orden que debe prevalecer y al que todos estamos llamados a respetar”.

El Subsecretario del Trabajo comentó que este Foro, organizado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), representa un importante esfuerzo para avanzar de manera decidida en el tema de la justicia cotidiana, tomando como base las reflexiones, ideas y planteamientos de laboristas, académicos y representantes de los sectores de trabajadores y de empresarios, así como de especialistas y personas interesadas en el tema.

Rafael Avante Juárez consideró que estas audiencias públicas y plurales darán mayor certidumbre y permitirán revisar qué ajustes se deben hacer en la normatividad, en los procedimientos y para la regulación de las simulaciones, donde los más perjudicados son el Estado, los trabajadores y los empresarios.

Sugirió, en ese sentido, sanciones más severas en lo personal y procesal para quienes mientan en los procesos; la revisión de la relación entre el abogado y su cliente, particularmente en el cobro de honorarios por parte del abogado, así como regular el tema de la oralidad para cuidar que no se

vuelva un elemento retardador del procedimiento.

Entre otras reflexiones, el Subsecretario del Trabajo estimó importante revisar la forma en que se tramitan los desahogos en las probanzas, pero sobre todo en las periciales, para acabar con lo que denominó el “mercado de técnicos” o peritos.

La protección de la maternidad en el trabajo, a través de un trabajo decente, productividad e igualdad de género.

A través de los instrumentos jurídicos para lograr practicas óptimas y extender el tiempo de la licencia materna en todos los aspectos, tipos de ocupación, duración de la jornada de trabajo, flexibilidad en la jornada de trabajo, momento de reincorporación post parto, facilidades en el trabajo para efectuar la lactancia, sistema de financiación de las prestaciones de maternidad etc.

El diseño de políticas públicas y la conciliación entre responsabilidades laborales y los estereotipos de género es primordial en relación a la maternidad en el trabajo.

“Hay que identificar conductas viciosas que lo único que buscan es retardar el procedimiento, u obtener una ventaja más allá de los que legalmente podría corresponder y que terminan afectando seriamente la impartición de justicia”, afirmó.

Ana María Güemes Perera

La protección de la maternidad y la paternidad en el ámbito laboral

La protección de la maternidad en el trabajo: un derecho laboral fundamental

- Trabajo decente
- Productividad
- Igualdad de género

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 132.- Son obligaciones de los patronos:

- XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.
- XXVII Bis. Otorgar **permiso de paternidad** de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante...

Igualdad de derechos y obligaciones

- Protección de la maternidad (art. 170)
- Protección contra trabajos insalubres, peligrosos o en horarios inadecuados
- Licencia de maternidad (12 semanas – 6 antes, 6 después del parto, con cierta flexibilidad)
- Licencia de maternidad en caso de adopción
- **Descansos para lactancia**

Contexto del país: desafíos en el cumplimiento de derechos... también los laborales

Desafíos identificados en informe y recomendaciones en materia de justicia cotidiana (CIDE, 2015)

- o Asimetrías de información
- o Capacidad de los agentes para resolver los conflictos
- o Versatilidad y eficacia de los procedimientos
- o Capacidades institucionales
- o Diseño institucional
- o Atención a grupos vulnerables (medidas especiales para asegurar su acceso a la justicia sin discriminación)

Además... barreras específicas de entrada a la justicia en el caso de las mujeres

Desafíos identificados por la CNDH en informe y de las recomendaciones en materia de justicia cotidiana (CIDE, 2015)

- o Condiciones socioeconómicas desiguales (diferencias salariales, disparidades en pobreza, educación, etc.) obstaculizan su acceso a la justicia
- o Desconocimiento de sus derechos específicos, no exigen justicia
- o Autoridades sin perspectiva de género – no reconocen la discriminación de las mujeres, ni el marco jurídico internacional y nacional en la materia

¿Por qué es importante la lactancia materna?

- Contribuye de manera fundamental al desarrollo y bienestar materno e infantil y es crucial en los primeros meses de vida del recién nacido
- Previene muertes neonatales e infantiles
- Previene enfermedades tanto en la infancia como en la edad adulta
- Previene enfermedades de las madres

Las prácticas inadecuadas de lactancia representan un serio problema de salud pública

En contraposición, el apego a las prácticas óptimas de lactancia, supone ahorros a los

Prácticas de lactancia materna en México, según ENN 1999, ENSANUT 2006 y ENSANUT 2012



¿Cómo estamos en México en lactancia materna?

Porcentaje de niños de 0-5 meses que reciben lactancia exclusiva

- 14.4% niños de 6 meses reciben lactancia materna exclusiva
- 1/2 niños menores de 2 años usan biberón
- 1/3 niños de 1 año reciben lactancia materna
- 1/7 niños de 2 años reciben lactancia materna
- Duración de lactancia de mujeres que NO trabajan= 9 meses
- Duración de lactancia de mujeres que trabajan=4.6 meses
- 40.5% de mujeres que NO trabajan dan de lactar después de 1 año
- 28.2% de mujeres trabajan y dan de lactar después de 1 año

sistemas de salud

¿Qué dice la legislación sobre la lactancia materna?

Algunos principios...

- Interés superior de la niñez
- Derecho de prioridad de la infancia en el ejercicio de sus derechos
- No discriminación
- Protección de la maternidad
- Derecho a gozar del más alto nivel posible de salud

Leyes y normativa que respaldan el derecho a la lactancia materna

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

- Ley Federal del Trabajo
- Ley General de Salud
- Ley General de los Derechos de NNA
- Ley del Seguro Social
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado
- Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación
- Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Factores que influyen en la decisión de practicar y mantener la lactancia

- Tipo de ocupación
- Duración de la jornada de trabajo
- Flexibilidad o rigidez en la jornada laboral
- Momento de reincorporación post parto al trabajo, asociado con la duración de la licencia de maternidad
- Predominio de actividades físicas en su ocupación
- Separación de su hijo por períodos largos relacionados con su jornada de trabajo
- Disponibilidad de centros de cuidado infantil cercanos al centro de trabajo
- Facilidades en el trabajo para efectuar la lactancia
- Sistema de financiación de las prestaciones de maternidad
-

La lactancia materna en el trabajo

- Actividades laborales no deberían afectar negativamente la lactancia
- Cantidad y calidad nutricional de la leche materna no se ve afectada por el trabajo

- No existe evidencia de que las mujeres que trabajan estén menos interesadas en la lactancia que aquellas que no trabajan
- La reincorporación de la madre al trabajo incide en la lactancia

La duración de la lactancia materna es:

- Mayor en las mujeres que no se han reincorporado al trabajo tras el parto
- Menor cuanto menor es la duración de la licencia por maternidad
- De mayor duración en trabajos que tienen horarios más flexibles
- Mayor cuando el número de horas de trabajo es menor
- Mayor a mayor disponibilidad de descansos para lactancia
- Mayor cuando existen espacios para la extracción y almacenamiento de la leche en el trabajo

Potenciales beneficios de un entorno laboral amigable a la lactancia materna

- Cumplimiento con legislación laboral
- Disminuye los costos médicos asociados a la madre y el niño
- Reduce el nivel de ausentismo y rotación
- Ayuda a retener trabajadoras valiosas
- Trabajadoras más motivadas
- Mayor salud y bienestar en trabajadores en general
- Reconocimiento social
- Certificación en la **NMX-R-025-SCFI-2015** (para la igualdad laboral y no discriminación)

Instrumento para que en la impartición de justicia se tomen en cuenta:

- Los impactos diferenciados de las normas;

- La interpretación y aplicación del derecho de acuerdo a roles estereotipados
- Las exclusiones jurídicas producidas por la construcción binaria de la identidad de sexo y/o género
- La distribución inequitativa de recursos y poder que deriva de estas asignaciones, y
- La legitimidad del establecimiento de tratos diferenciados en las normas, resoluciones y sentencias.

Jorge Carbajal Smith

Recuento de la situación jurídica de la desaparecida empresa Luz y Fuerza del Centro,

Estimó necesario que en el futuro se tenga en cuenta en la Ley el costo social que representa una liquidación como la ocurrida en 2009

Erradicar los Contratos de Protección y en su lugar se cuente con la intervención de los trabajadores en la elaboración de su propio Contrato Colectivo de Trabajo, con la capacitación necesaria y apoyados y asesorados por un sindicato con los conocimientos para creación

Taidé González

Baca

Los llamados “contratos de protección” se limitan a plasmar sólo las prestaciones establecidas en la Ley, lo que consideró un retroceso a la vida laboral y sindical del país, la propuesta es erradicarlos con el fin de evitar abusos indiscriminados.

Se propone de derogar el artículo 15-B de la Ley Federal del Trabajo por resultar redundante con otras disposiciones-

Se propone la siguiente redacción en los siguientes artículos:

Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de **noventa días**, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita . . .

Artículo 39-B.- Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarias para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajos que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de seis meses o en su caso, hasta doce meses, solo cuando se trate de

trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas . . .

Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que a trabajo se refiere. Se entiende como causa análoga cualquier conducta que vaya en contra de los fines de la relación de trabajo y que sea igualmente grave ya sea por disposición de otra Ley, reglamento interior de trabajo, código de conducta, política de empresa o cualquier otra disposición similar que conforme a la costumbre sea considerada como suficiente, para concluir la relación de trabajo sin causas imputables al patrón.

El patrón . . .

El aviso podrá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el ultimo domicilio que tenga registrado del trabajador a fin registrado del trabajador a fin de que la autoridad se le notifique en dicho domicilio.

Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres

meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general. **(esta disposición debe de incorporarse en el título Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo)**

Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia. **(esta disposición debe de incorporarse en el título Doce de la Ley Federal del Trabajo)**

Artículo 285.- Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, de manera general no son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios no subordinados, por lo tanto, solo serán aplicables

las disposiciones de esta Ley cuando se presten servicios en términos de los artículos 8, 10, 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 644. Son causas especiales de destitución: I. Del personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje: a) No cumplir con los términos y plazos legales establecidos en esta Ley en el ámbito de sus respectivas funciones. b) Dilatar los procedimientos o no cumplir con los plazos y términos establecidos para el desarrollo de todo tipo de procesos ya sean ordinarios, especiales, para procesal o de cualquier tipo. II. De los Actuarios: hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones; III. De los funcionarios conciliadores: a) No dar cuenta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de su adscripción sobre los convenios a que hubieren llegado las partes para efectos de su aprobación, cuando proceda. b) Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta Ley; IV. De los secretarios: dar fe de hechos falsos y alterar sustancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen; V. De los auxiliares: a) Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos. b) Votar una resolución o formular un dictamen notoriamente ilegal o injusto. c) Retener o retardar

indebidamente la tramitación de un expediente; y VI. De los Secretarios Generales, Secretarios Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales: a) Los casos señalados en los incisos a) y c) de la fracción anterior. b) Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta. c) No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos. d) Los casos señalados en el artículo 643, fracción V de esta Ley.

Artículo 897 fracción III...
"Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado";

Artículo 880 fracciones I y II I.
"El actor ofrecerá por escrito sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas por escrito y podrá objetar verbalmente las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar verbalmente las del demandado; II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez. Bajo ninguna circunstancia se deberá de suspender el desarrollo de esta audiencia.

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto: I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo. La huelga que tenga por objetivo la celebración de un contrato colectivo de trabajo, podrá demandarse si se sigue un procedimiento previo respetando el derecho de audiencia del patrón y acreditando el sindicato actor contar con la mayoría de la presentación sindical de los trabajadores en el centro de trabajo emplazado; III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo; En el caso de que se reclame la celebración del Contrato - Ley, deberá de seguirse un procedimiento previo respetando el derecho de audiencia de los patrones, acreditando los sindicatos actores contar con la mayoría de la presentación sindical de los trabajadores en el centro de trabajo emplazado; IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; V. Exigir el

cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis

Artículo 920.- El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes: I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga; II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta. III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con

seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

En los casos en que el derecho de huelga se ejercite para obtener del patrón o patronos la celebración de un contrato colectivo de trabajo o Contrato-Ley, deberá de seguirse por la vía procesal una solicitud previa con vista a los interesados para acreditar que el Sindicato actor cuenta con la representación del mayor interés profesional en el centro de trabajo demandado y en caso de no agotarse dicho procedimiento no podrá ejercitarse el derecho de huelga.

Artículo 921.- Satisfechos los requisitos del artículo anterior, el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo. La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

Artículo 922.- El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas

siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo y no se haya agotado el procedimiento para procesal previo establecido en los artículos 450 y 920, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

Artículo 931.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse; II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento; III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de

presentación del escrito de emplazamiento; IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Manuel Calderón Niño

Propuestas

Propuesta de reforma al régimen de subcontratación, el cual debe ser regulado, ya que es una interpretación incorrecta de las actuales normas. (Artículo 15-A), ya que solo debe enfocarse a la responsabilidad solidaria del subcontratista. La propuesta en este punto es hacer una redacción más amable de los artículos sobre subcontratación, en el sentido que se reconozca la existencia de dicha figura y cuando se hable de responsabilidad, sino cumple el patrón original que se beneficia de los servicios como en un principio lo establecía la ley.

La segunda propuesta es sobre los artículos que confunden las figuras de capacitación y adiestramiento, productividad y contratación de prueba, proponiendo que su redacción incluya bases claras sobre evaluaciones en el caso de la capacitación inicial

Modificar las formas sobre la notificación del aviso de rescisión de la relación de trabajo, ya que impone muchos requisitos.

Finalmente se propone la imposición de fuertes multas a los abogados que actúen “de forma notoriamente improcedente” para prolongar, dilatar u obstaculizar la resolución de un juicio laboral.

José Manuel Arroyo Castelazo

FACTORES SUPRALEGALES QUE IMPOSIBILITAN UNA EFECTIVA JUSTICIA LABORAL COTIDIANA

(TRIPARTISMO)

La importancia de este foro es realizar una profunda revisión del sistema de justicia laboral, que incluya la modernización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para garantizar que su funcionamiento esté actualizado conforme a los principios de legalidad, transparencia, rendición de cuentas, imparcialidad, equidad, celeridad y eficiencia.

El vocablo “supra” es un prefijo latino que significa “más allá” o “por encima de”, que, en el caso de esta exposición, se refiere a aquellas situaciones que más allá de lo que nuestra legislación laboral señala, en la práctica no se observa debido a las múltiples circunstancias a las que a continuación nos referiremos.

TRIPARTISMO. - Conforme lo dispone la CPEUM en su artículo 123 Apartado “A”, fracción XX, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante quien se sujetará la decisión de las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, serán formadas por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno; lo anterior se conoce doctrinalmente como el “Tripartismo”.

Indudablemente, uno de los mecanismos para mejorar la impartición de la justicia laboral, es el correcto funcionamiento de la estructura del “Tripartismo” y por ello mi participación en este foro se concreta a hacer diversas reflexiones sobre aspectos o factores que inciden en la efectividad de dicho sistema conforme al cual en los tribunales laborales queda en manos de los

representantes de los trabajadores y patrones junto con el del Gobierno, emitir en forma colegiada las resoluciones que en materia laboral se denominan “laudos”.

Recordemos que de acuerdo a la clasificación que la Doctrina hace del orden jurídico, el Derecho del Trabajo queda inmerso dentro del Derecho Social, distinguiéndose de Derecho Privado y del Público, en razón de su bien a tutelar: asegurar la salud, la vida y bienestar del hombre-trabajador inspirado en la justicia social que deviene en el caso de México, de las garantías sociales consignadas en nuestra Constitución de 1917.

El Derecho del trabajo es un derecho de la clase trabajadora, que por definición es el conjunto de normas *“tendientes a realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”*, tal y como lo expresara el Maestro Mario de la Cueva en su libro del “Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”.

La posición oficial en torno al “Tripartismo” es a favor, tal y como se aprecia de las declaraciones que al respecto han hecho el Secretario del Trabajo, licenciado Alfonso Navarrete Prida, quien indicó:

“...que la conformación tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje desde sus orígenes, es la forma más avanzada y democrática de impartir justicia en materia laboral, ya que incorpora a los factores reales de la producción en la emisión de las decisiones procesales y es fondo para la solución de las controversias del mundo del trabajo, garantizando resoluciones equitativas y justas.”

Y el Presidente de la JFCA, Mtro. Jorge Alberto Juan Zorrilla Rodríguez, ha sostenido:

“Defender el tripartismo es fundamental para hacer efectivos los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y brindar certeza jurídica a los factores de

la producción.”; quien también ha puntualizado que *“...la composición tripartita de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje da a México una enorme fortaleza en donde el capital y la fuerza de trabajo pueden ponerse de acuerdo y encontrar siempre soluciones a través del diálogo...”*.

Hay que dar contenido a las expresiones políticas que se hacen en torno al “Tripartismo” para que se hagan realidad, lo cual se logrará fortaleciéndolo mediante la capacitación que debe darse a los representantes de los trabajadores y de los patrones que integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de tal manera que tengan las mismas calificaciones que se exigen a quien funge como Representante del Gobierno, es decir, a los Presidentes de las Juntas Especiales tanto de la Federal como de las Locales de cada entidad federativa, a saber: contar con título de licenciado en Derecho o Abogado (en vez de sólo contar con educación obligatoria) y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo (?); los únicos requisitos que no procedería exigir son tener cinco años de ejercicio profesional en materia laboral (posteriores a la obtención del título) y el de contar con una experiencia mínima de un año como servidor público en el ámbito del sector laboral, pues a cambio de ellos, se presume que cuentan con experiencia en el ramo de la industria o actividad de la que sea competente la Junta Especial de la que formará parte.

El requisito consistente en *“haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo”*, habrá que darle significado señalando que se deberían tomar, por lo menos, un curso de especialidad en la materia, impartido por cualquiera de las instituciones educativas de estudios superiores del país y/o de las que impartan las propias autoridades laborales, léase, la Secretaría del Trabajo y las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje, quedando a cargo de las organizaciones de trabajadores

y patrones que los han designado como sus representantes, el sufragar tales cursos.

¡Cómo se pretende lograr la administración de justicia laboral pronta y expedita, respetando los principios de legalidad, imparcialidad y equidad, si quienes la imparten carecen de los conocimientos, capacidad y experiencia en la materia laboral!

A fin de lograr la eficiencia en la impartición de la justicia laboral, también se hace necesario sujetar a los representantes de los trabajadores y de los patrones a un horario obligatorio de asistencia a las Juntas, para evitar la lentitud de ellas con motivo de la necesidad de cumplir con las exigencias formales de este “tripartismo”, pues es común escuchar que “el expediente está en firma, pues no se han presentado a firmar los representantes obrero y patronal”; así como su participación en los Plenos; y vigilar que tengan una compensación económica acorde a sus responsabilidades, misma que deberá ser la que les asignen los presupuestos federal o locales (artículo 666).

Además, debe decirse que no obstante que los representantes de los trabajadores y de los patrones tienen como misión ver por los intereses de quienes los designaron, también es cierto que en su actuar deben conducirse con objetividad e imparcialidad, lo que los llevará a la equidad.

Recordemos que la propia Ley Federal del Trabajo prevé la existencia de un Jurado de Responsabilidades que hará efectivas las sanciones a que se hagan acreedores los representantes de los trabajadores y de los patrones (incluyendo su destitución) en caso de incurrir en las causas de responsabilidad que se señalan en los artículos 671 al 673.

Sin educación no hay nada; una forma de educación es la capacitación; y con la capacitación se logra el conocimiento de las

normas laborales y con ello, el respeto a los principios de legalidad, transparencia, imparcialidad y equidad.

De no hacer lo conducente, resulta como sucede en la práctica, que el “Tripartismo” adolece de muchos vicios y deficiencias que hacen que sólo constituya una fórmula romántica que entorpece y obstaculiza la impartición de la justicia laboral.

Habría que atender a los detractores del “Tripartismo” para que conociendo las críticas que hacen, respecto de las cuales no les falta razón, se corrijan los vicios y deficiencias que motivan tales críticas; por ejemplo: hay voces que señalan que se trata de una especie de teatro donde se hace aparecer una conciliación de intereses, que es inexistente; que las representaciones obrera y patronal están de adorno, pues sin participar en la “votación” que debe llevarse al analizar el dictamen, se concretan a señalar “a favor” o “en contra”, sin motivar tal voto; que los representantes carecen de capacidad para opinar porque su designación ha sido esencialmente producto de un dedazo, un premio, y cuando intervienen, es porque tienen un interés particular en el asunto y negocian con las autoridades el sentido de la resolución, a cambio de dar su consentimiento a otros casos; y que la cultura jurídica ha cambiado en el mundo, por lo que se hace necesario replantear el modelo que se tiene actualmente, el cual está agotado y sus cimientos son la simulación.

Otros factores que inciden en forma importante en la impartición de la justicia laboral y coadyuvan a lograr que en la práctica se alcancen los objetivos mencionados, son:

- CAPACITACIÓN DEL PERSONAL JURÍDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. - nos referimos a Actuarios, Secretarios, Funcionarios Conciliadores, Auxiliares, Secretarios Auxiliares,

Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial (artículo 625). - Habría también de considerarse a los dictaminadores.

En la medida que los funcionarios que tienen a su cargo la impartición de justicia laboral se encuentren mejor calificados para desempeñar tan alta responsabilidad, será posible alcanzar el anhelado fin; y ello sólo se logrará exigiendo el cumplimiento de los requisitos a que se refieren los artículos del 626 al 630 de la Ley Federal del Trabajo, tales como, todos contar con título de licenciado en Derecho o Abogado y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo (?); y además, en tratándose - de Funcionarios Conciliadores, tener dos años de ejercicio profesional en materia laboral (posteriores a la obtención del título) y haberse capacitado en materia de conciliación;

- de Auxiliares, tres años de ejercicio profesional en materia laboral; y
- de Secretarios Generales, Secretarios Auxiliares y Presidentes de Junta Especial, cinco años de ejercicio profesional en materia laboral y experiencia mínima de un año como servidor público en el ámbito del sector laboral.

Como ya se mencionó anteriormente, habría que señalar el alcance de "*haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo*", que podría consistir en que tomen, por lo menos, un curso de especialidad en la materia impartido por cualquiera de las instituciones educativas de estudios superiores del país y/o de las que impartan las propias autoridades laborales, léase, la Secretaría del Trabajo y las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Aquí cabe señalar, además, la obligatoriedad de que exista una profesionalización de estos funcionarios, instituyendo un servicio profesional de carrera judicial especializada en materia laboral, cuya existencia ya prevé la Ley Federal del Trabajo (artículo 605),

conforme a los Reglamentos que apruebe el Pleno de la Junta.

También hay que mencionar la obligación que la Ley Federal del Trabajo impone a cargo del Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como a cada una de las Juntas Locales en cada entidad federativa, de llevar a cabo la evaluación del desempeño del personal con base en el Reglamento que para ello haya emitido.

Colateralmente, pero no por ello menos importante, es la circunstancia de que se promueva una "cultura de probidad, honestidad y eficiencia" en el desempeño del cargo, que lleve a los tribunales laborales a revertir el tema de la improductividad por falta de capacitación que irremediamente se refleja en corrupción. - Una forma de corrupción es la ineficiencia de las autoridades que termina reflejándose en denegación de justicia.

Al respecto, como solución y combate a ello, se propone que por cuanto hace al incumplimiento de las obligaciones del personal jurídico a que nos hemos referido, se hagan efectivas las amonestaciones y sanciones consistentes en suspensión del cargo hasta por tres meses en los casos de las faltas especiales a que se refieren la propia Ley Federal del Trabajo (artículos 636 al 643); y en su caso, su destitución (artículos 644 647); y para lograrlo, se instrumenten los mecanismos y procesos necesarios para su aplicación.- Un forma sería fortalecer la figura de la Contraloría de cada Junta para que los usuarios de los servicios cuenten con un medio efectivo para hacer valer sus quejas y reclamaciones en torno al incumplimiento de los funcionarios de las Juntas.

Paralelamente a lo anterior, en los casos que ameriten destitución y su causa además constituya un delito, también habría que ponderar la conveniencia de que las Procuradurías de Justicia de cada entidad federativa y la Procuraduría Federal,

cuenten con una mesa especializada en delitos en materia laboral, que facilite el trámite de las denuncias que se entablen.

- UNIFORMAR LOS CRITERIOS DE RESOLUCIÓN DE LAS JUNTAS PARA BRINDAR CERTIDUMBRE Y CERTEZA JURÍDICA EN LA IMPARTICIÓN DE LA JUSTICIA LABORAL.- Tal y como lo sostiene el especialista en la materia, licenciado Tomás Natividad Sánchez, quien entre otras representaciones patronales es Presidente de la Comisión Laboral de la CCE, es imprescindible que las diversas Juntas Especiales tanto de la Federal de Conciliación y Arbitraje, como las Locales en cada entidad federativa, cumplan con tal objetivo, lo cual redundará en que los propios tribunales sean consistentes en las interpretaciones que hacen de todas las disposiciones relativas a los derechos sustantivos y procesales que contempla nuestra legislación laboral.

Tal propósito es una obligación que está consignada en texto expreso de la Ley Federal del Trabajo, que recae en el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como en cada una de las Juntas Locales en cada entidad federativa, (artículo 614, fracción IV y 623, respectivamente).

- INSPECCIÓN DEL TRABAJO.- Redoblar los esfuerzos por fortalecer la función de las Direcciones de Inspección del trabajo, tanto a nivel federal como de las entidades federativas, para que lleven a cabo un estricta vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, en especial en el ámbito del trabajo de menores y en general, en los centros de trabajo tanto formales como los que se encuentran en la informalidad, siendo éstos últimos los que operan fuera de la Ley y evidentemente ignoran las disposiciones legales laborales aplicables a todo patrón que utilice los servicios de cualquier trabajador.

- PROMOVER UNA CULTURA DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO POR PARTE DE LOS LICENCIADOS EN DERECHO Y ABOGADOS POSTULANTES (incluyendo a los Pasantes de Derecho con carta que los autorice a litigar), a través de una campaña de convencimiento promoviendo una conducta de integridad, sensatez y probidad en el actuar ante los tribunales laborales. En caso de observar conductas contrarias, se sugiere que el cuerpo de vigilancia de las Juntas actúe con diligencia para que los transgresores sean objeto de las sanciones que correspondan a su conducta ilícita.

Asimismo, y de gran trascendencia, habría que hacer efectivas las penas y sanciones (multas) que la Ley Federal del Trabajo prevé en los artículos 1006 y 1007, en caso de faltas mayores, que constituyen conductas delictivas tipificadas en el Código Penal Federal, como lo son presentar documentos falsos (artículos 243 a 246 del citado Código Penal) o incurrir en declaraciones falsas ante autoridad o presentar testigos falsos (artículos 247 a 248 bis, del Código Penal), sean perseguidas y sancionadas penalmente.

Igualmente, es importante realizar campañas para combatir la corrupción y castigar severamente la coparticipación (contubernio) de los litigantes con los funcionarios de la Juntas.

- INDEPENDENCIA PRESUPUESTAL DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.- Si bien es cierto que las Juntas son tribunales que imparten justicia, desde su creación dependen del Poder Ejecutivo y por tanto, son formalmente administrativos y materialmente jurisdiccionales.- De ahí que, para su funcionamiento dependen del presupuesto que les sea asignado por el Poder Ejecutivo al que pertenecen, lo que lógicamente se presta a que se esté a la "VOLUNTAD POLÍTICA" del titular del Ejecutivo, ya sea federal o estatal, de que se trate.

Llama la atención que la única Junta de Conciliación y Arbitraje que goza de autonomía presupuestal sea la de la ahora Ciudad de México, la que, por cierto, tan sólo ella atiende cerca del 30% de la totalidad de los asuntos laborales del país.

Cabe mencionar también que hay ciertas entidades federativas como Chihuahua que observan una política pública de mayor apoyo al tema de la justicia laboral, como lo demostró con la reciente inauguración del “Palacio de Justicia Laboral” donde ya existen 20 salas para llevar adelante la oralidad de los juicios laborales en la entidad.

MAYORES RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES. - Por cuanto hace al personal requerido para la atención del cúmulo de asuntos que se tramitan ante las diversas Juntas, es indispensable que se aumente su número. - En la actualidad con el mismo número de empleados que existe desde hace diez años, ahora se atienden diez veces más asuntos.

De igual forma, es incuestionable que todas las Juntas carecen de recursos materiales para enfrentar los requerimientos de una remuneración digna y proporcionada a los cargos que su personal desempeña, que sea de tal manera suficiente que evite o impida las “bucaras” que completen su salario y les permita el acceso a los mínimos estándares de subsistencia digna y decorosa.- Qué decir de los requerimientos de equipo de cómputo, impresoras, papelería, equipos de video, sonido y demás necesarios para la video-grabación de las audiencias en las pretendidas salas Orales tan festinadas últimamente, etc.

Por la falta de recursos, el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a propuesta de su Presidente, el Mtro. Jorge Alberto Juan Zorrilla Rodríguez, demostrando una gran creatividad, aprobó una medida consistente en la creación de un

“Fondo para la Mejora de la Justicia Cotidiana Laboral Federal”, que lo inició con los cuantiosos recursos depositados ante ella por patrones y trabajadores, para que sean invertidos en instituciones financieras y los intereses que generen se utilicen para financiar las necesidades de mantenimiento y equipo del propio tribunal.

Otro factor indispensable para que tanto trabajadores como patrones puedan tener acceso a la justicia laboral cotidiana, tiene que ver con la infraestructura y localización geográfica de los inmuebles donde se ubican las Juntas de Conciliación y Arbitraje.- Ejemplo de ello es la ubicación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que tal parecería que la intención es desalentar e inhibir la posibilidad de intentar cualquier acción legal por parte de los trabajadores o de imponer un castigo ejemplar a los patrones demandados al tener que acudir a dirimir sus diferencias ante dicho tribunal.

Tal parece que esa es la constante en algunas entidades federativas, tales como Puebla, que además de ubicarse en una zona totalmente aledaña a la ciudad y por tanto de difícil acceso, es el caso que por falta de recursos, sólo cuenta con dos actuarios que desde luego, no se dan abasto para realizar las diligencias de notificación y de cualquier otra índole, provocando consecuentemente, la dilación de todos los asuntos que se ventilan ante ella y no hay mecanógrafas, siendo las secretarías de Acuerdos quienes levantan las actas de audiencias.- Justicia que es lenta es justicia denegada.

- LA CREACIÓN DE TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS LABORALES.- Crear una nueva instancia de carácter meramente administrativo, que se avoque a conocer y resolver las reclamaciones de los trabajadores derivadas de las aportaciones de subcuenta de vivienda ante el INFONAVIT o por pensión o jubilación ante el IMSS o por devoluciones de aportaciones

a las AFORES, y liberar a las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje de dicha carga de trabajo que indebidamente le fue impuesta por los Tribunales Colegiados que determinaron que fueran tales tribunales los que dirimieran tales diferencias y que en la actualidad representan casi el 50% de los asuntos en trámite ante las mencionadas Juntas.

Enrique López Santoyo

Propuestas

Candados en el depósito de Contratos Colectivos de Trabajo, sobre todo en los asuntos relativos a la construcción.

Respecto de la licitación para obras en materia de la construcción, cuando las empresas concursan, se deben recibir todos los contratos colectivos de trabajo solo mediante la exhibición del fallo respectivo. En esta misma tesitura, los contratistas y subcontratistas e adhieran al Contrato Colectivo de Trabajo de forma obligatoria para que sea solo una cadena de responsabilidad o de una sola índole.

En la Ley Federal del Trabajo se deberá prever que exista un Contrato Colectivo de Trabajo marco, en el que si una empresa realiza una obra determinada, cuando surja otra obra, sea el mismo sindicato firmante, el que lleve las relaciones colectivas con el fin de que se convierta en una obra por tiempo indeterminado y se vaya actualizando según las condiciones.

Para el emplazamiento de una huelga por firma de contrato colectivo, el sindicato deberá acreditar su interés, que es la representación de los trabajadores, y si la obra no ha empezado por medio de un acuerdo de voluntades entre sindicato y patrón.

En los emplazamientos a huelga en general, al momento de presentación del pliego petitorio en Oficialía de partes, no será suficiente la existencia de un sello aclaratorio en relación a que no se trata de un emplazamiento, es decir, esto deberá estar plasmado en la legislación.

Vigilar y erradicar las conductas procesales en los casos de demandas por despido injustificado en el procedimiento individual,

cuando simultáneamente el trabajador presenta un emplazamiento por titularidad, ya que esto solo es con el objeto de presionar el arreglo individual y al final desistirse de lo colectivo, lo cual resulta por demás ilegal.

En tratándose de emplazamientos de titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo, se deberá presentar ante la Autoridad en sobre cerrado, el listado de trabajadores con firma y foto de conformidad de la mayoría de los trabajadores, el cual deberá guardarse en la secretaría de la Junta.

Eliminar el rezago en las Juntas que atiendan los asuntos del IMSS, las cuales deberán enfocarse a tramitar solo asuntos de los trabajadores del mismo Instituto, no así de derechohabientes.

Ángel E. Celorio Guevara

Propuesta:

El Sindicato no es “dueño” del contrato colectivo de trabajo, sino un instrumento que representa a los trabajadores, por tanto, la mayoría de esos trabajadores debieran validar en su ejercicio de libertad sindical quién los representara.

En ese tenor se propone que el contrato colectivo de trabajo, no pueda depositarse de no existir esa consulta, lo cual sería un remedio para las huelgas de chantaje y los Contratos Colectivos de Protección. Un Contrato Colectivo de Trabajo no podrá ser firmado si no existiesen los trabajadores en activo.

Héctor Barba García

Las características que debería tener la vida laboral y sindical que pueda considerarse democrática, entendida esta no solamente como una estructura jurídica y de régimen político, sino como un sistema de vida fundada en el constante mejoramiento económico social y cultural del pueblo.

Acudir a la doctrina de mayor aceptación conforme a la cual es posible desprender como elementos comunes característicos de la democracia a los siguientes:

- 1.- La deliberación y participación de los ciudadanos en el mayor grado posible en los procesos de toma de decisiones para que respondan lo más fielmente posible a la autoridad
- 2.- Igualdad, para que cada ciudadano participe con igual peso respecto de otro.
- 3.- Garantía de ciertos derechos fundamentales principalmente de libertades de expresión, información, asociación y control de órganos selectos que implica la posibilidad real y efectiva de que los ciudadanos puedan elegir a los titulares del gobierno y de removerlos en los casos que la gravedad de sus acciones lo ameriten.

Las instituciones del ámbito laboral en nuestro país se caracterizan por ser democráticas en la teoría o bien dentro de su marco jurídico, sin embargo, la realidad y la práctica se encuentran muy lejos de la democracia.

Así concatenamos los principios democráticos con los derechos humanos laborales, es decir, el artículo primero de la Constitución establece el respeto y progresividad de los derechos humanos en general y en particular los derechos

humanos laborales para toda persona se imponen obligaciones de toda autoridad de respetarlos promoverlos y garantizarlos de igual modo el artículo dos de la LFT establece el derecho del trabajo digno y decente incluyendo en ellos los derechos colectivos de libre asociación y huelga etc.

Todo ello como ya definimos en un marco democrático de plenas libertades y de acceso al sistema de justicia expeditos y sin limitación alguna salvo el derecho de terceros y por la vía pacífica, de tal modo que el trabajador tiene garantizados sus derechos humanos como tal y es el tutelar de los mismos, e inclusive de los colectivos, pues él tiene en lo individual la facultad irrestricta de formar un sindicato de adherirse a uno ya existente o de salirse de uno del cual ya es miembro y ello es un derecho humano laboral que integra lo que llamamos el ejercicio pleno de la ciudadanía laboral, además de que puede desde el centro de trabajo ejercer los mismos en el desarrollo mismo de la relación laboral haciendo uso libre y espontaneo de la libertad de la manifestación de las ideas de la libertad de asociación y de manifestación.

Los contratos de protección como una limitante al ejercicio Pleno de la ciudadanía laboral. El contrato de protección se inicia casi siempre con la constitución de la propia empresa o apertura del negocio es común que aun sin haber iniciado la operación del negocio o contratado personal ya se esté depositando el contrato por consenso del abogado patronal quien siempre sugiere al líder de su confianza lo cual significa posiblemente que también sea su socio en el negocio

Es frecuente ver sindicatos dirigidos por abogados patronales la firma de estos contratos garantiza al pseudo líder una renta mensual o anual se tienen que pagar los "gastos de revisión" cada año, dependiendo del tamaño de la empresa, algunos despachos patronales incluyen este servicio dentro de sus honorarios,

convirtiéndose en intermediarios entre el líder y el patrón.

Por supuesto el camino más frecuente ya que los empresarios aducen normalmente como justificación y a través de sus abogados para justificar la práctica de los contratos de protección que líderes sindicales que se dedican a extorsionarlos a través de emplazamientos a huelga que dicen tener por objeto la firma de un contrato colectivo a pesar que ni siquiera conocen a los trabajadores de la empresa e incluso antes de que este inicie sus operaciones, el extorsionador advierte al emprendedor que si no le firma el contrato estallará la hipotética huelga ante tales amenazas los empleadores instruyen para negociar alguna cantidad

Crescencio Morales Ávila

La ciudadanía laboral y el ejercicio de los derechos colectivos

Aproximación y alcance del concepto:
Democracia y ciudadanía laboral

Para precisar las características que debería tener la vida laboral y sindical que pueda considerarse democrática entendida esta: “no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo;

Vale la pena revisar la siguiente jurisprudencia:

“acudir a la doctrina de mayor aceptación, conforme a la cual, es posible desprender, como elementos comunes característicos de la democracia a los siguientes:

- 1. La deliberación y participación de los ciudadanos, en el mayor grado posible, en los procesos de toma de decisiones, para que respondan lo más fielmente posible a la voluntad popular;*
- 2. Igualdad, para que cada ciudadano participe con igual peso respecto de otro;*
- 3. Garantía de ciertos derechos fundamentales, principalmente, de libertades de expresión, información y asociación, y*
- 4. Control de órganos electos, que implica la posibilidad real y efectiva de que los ciudadanos puedan elegir a los titulares del gobierno, y de removerlos en los casos que la gravedad de sus acciones lo amerite.*

Tesis 3/2005 Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Tercera Época, p 120.

Las instituciones del ámbito laboral en nuestro país se caracterizan por ser democráticas en la teoría, o bien, dentro de su marco jurídico, sin embargo, la práctica se encuentra muy lejos de la democracia.

Así concatenamos los principios democráticos con los derechos humanos laborales, es decir, el artículo 1 de la CPEUM establece el respeto de progresividad de los derechos humanos en general (y en particular los derechos humanos laborales) para toda persona e impone la obligación de toda autoridad de respetarlos, promoverlos y garantizarlos; de igual modo el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho al trabajo digno y decente incluyendo en ellos los derechos colectivos de libre asociación, huelga etcétera.

Los contratos de protección como una limitante al ejercicio pleno de la ciudadanía laboral

El contrato de protección se inicia casi siempre con la constitución de la propia empresa o apertura del negocio, es común que aun sin haber iniciado la operación, ya exista depositado el contrato colectivo por consejo del abogado patronal, quien siempre sugiere al “líder de su confianza”, lo cual significa posiblemente que también sea su socio en el negocio, no es suficiente ver sindicatos dirigidos por sindicatos patronales. La firma de estos contratos garantiza al pseudolider una renta mensual o anual, “se tienen que pagar los gastos de revisión” cada año, dependiendo el tamaño de la empresa. Algunos despachos patronales incluyen este servicio dentro de sus honorarios, convirtiéndose en intermediario entre el patrón y “el líder”.

Por su puesto, es el camino más frecuente ya que los empresarios aducen normalmente como justificación que hay líderes sindicales que se dedican a extorsionarlos a través de emplazamientos

a huelga que dicen tienen por objeto la firma de un contrato colectivo de trabajo, a pesar que no conocen a los trabajadores de su empresa incluso antes de que esta inicie operaciones instruyen para negociar alguna cantidad con la que el líder se dará por bien servido en no pocas ocasiones ese dinero ira a los bolsillos del abogado de la empresa.

Características del contrato de protección y sus efectos.

El contrato colectivo se encuentra pre-impreso, (es de machote) y la organización sindical le incorpora información básica como el nombre y domicilio de la empresa. En este caso, nos encontramos ante una representación sindical que no promueve la participación de sus agremiados, que ha alcanzado un contrato tipo y que no tiene interés en mejorarlo, lo que presumiblemente nos habla de un contrato de protección.

Las prestaciones se encuentran en el piso de la ley: el contrato colectivo únicamente reproduce las prestaciones de la ley federal del trabajo, es decir, renuncia a mejorarlas, lo que constituye una de las principales finalidades de la contratación colectiva.

En una empresa con más de un establecimiento se firman contratos iguales con diversos sindicatos y se celebran por establecimiento y no por empresa, aunque es el mismo contrato para todos los almacenes de la misma empresa, es decir la empresa define su contenido y los suscriben todos los sindicatos que se reparten los almacenes de modo que un conflicto laboral en un establecimiento no repercute en otros. Con eso se garantiza un control permanente y absoluto por parte de la empresa que no vivirá un conflicto de mayor dimensión a la de un establecimiento y en ese caso siempre podrá deshacerse de la organización sindical que le generó el conflicto, con otro sindicato y contrato colectivo de las otras organizaciones sindicales, que siempre estarán anuentes a

disputarle la titularidad con la aprobación del patrón, es decir una manipulación de la contratación y por ende se trata de una simulación.

Dirigentes sindicales de múltiples capacidades laborales: el dirigente sindical encabeza varios sindicatos de radios de acción diversos, es decir, estamos frente a un líder sindical profesional que por lo tanto carece de un origen como trabajador, es una persona que ha generado sus propios intereses y más que servir a sindicato, se sirve del sindicato. Por ello, dichos sindicatos se vuelven empresas que solo generan ganancias hacia sí mismas al rentar el membrete sindical.

El contrato colectivo se firma antes de que la empresa se instale: esta es la modalidad de los años del tratado de libre comercio de América del Norte: las empresas llegan invitadas por el gobierno que les ofrece un paraíso laboral que, para cumplir su promesa, instrumenta una firma de contrato colectivo en términos favorables para las políticas empresariales y tiene cuidado de traer a la mesa un líder que le garantiza que las cosas se realizarán conforme a los requerimientos de la empresa. En estas condiciones, desde que el primer trabajador es contratado se le han cercenado sus derechos colectivos y no hay posibilidad de que los reclame, entre otras razones por que propio mercado de trabajo opera en contra de los trabajadores, que no solo están dispuestos a renunciar a sus derechos colectivos con tal de tener un trabajo, sino que incluso a olvidarse de sus derechos más elementales, como puede ser el pago de tiempo extra o de jubilación.

Derecho de la empresa a contratar trabajadores en los contratos colectivos de protección patronal las empresas se reservan el derecho de contratar trabajadores con absoluta libertad, seleccionarlos someterlos a exámenes y explicar cuántos mecanismos de selección quieran establecer. Por su parte la

organización sindical solo pide que a la vez los trabajadores se afilien a la vez a su organización sindical. De esta manera quedan garantizados los intereses de ambos.

Contratos a prueba: en los contratos colectivos de protección patronal de la actualidad se ha establecido el derecho de la empresa a contratar trabajadores a prueba pese que la ley federal del trabajo lo prohíbe.

La fuerza de la sociedad civil y del ejercicio pleno de los derechos humanos laborales

Como podemos ver, el sistema de control y de nulificación del derecho de los trabajadores a ejercer sus libertades está diseñado de tal modo que solo vía la protesta social, los paros, las huelgas y el camino jurídico bien orientado han forzado a los patrones a reconocer a los líderes auténticos por encima de los simulados.

Es por ello que para ejercer plenamente la ciudadanía laboral como derecho humano es que el trabajador cuente con plena libertad de acción de pensamiento de asociación de libertad desde el centro mismo de trabajo y tenga acceso a negociar sus condiciones de trabajo, generándose de tal modo una cultura democrática ciudadana en el ámbito del trabajo, abierta y transparente que tienda al trabajo digno y en condiciones decentes, que lleven a los trabajadores a generar un dialogo social requerido con el patrón y el gobierno, consolidándose el llamado equilibrio de los factores de la producción.

La lucha debe comenzar con la interacción simultánea de diversos factores a saber:

1. Información, difusión de la cultura democrática laboral y lucha ante los tribunales respectivos por el reconocimiento de los derechos que otorga una plena ciudadanía laboral.

2. Ejercicio pleno de la democracia desde los propios centros de trabajo y en las manifestaciones y demandas públicas y pacíficas.
3. Respeto y promoción de la existencia y progresividad de los derechos humanos laborales por el estado.
4. Ejercicio libre de los derechos individuales y colectivos laborales, así como de libre expresión de las ideas, libre manifestación, acceso expedito al derecho de huelga y a la libertad de asociación sin injerencia del estado.
5. Fomento de mecanismos que coadyuven a climas de trabajo saludables e higiénicos.
6. Acceso y disfrute pleno del salario remunerador y desarrollo del trabajador en todos los ámbitos.
7. Establecimiento del diálogo social, no solo tripartita, sino igualitario entre patrones y trabajadores, como un mecanismo garante de la paz social y de la plena vigencia del ejercicio de los derechos humanos laborales vía ciudadanía laboral en un marco democrático.

Fernando Martínez Gutiérrez

Propuestas:

No limitar la contratación colectiva a un centro laboral, se debe impulsar una negociación colectiva por rama de industria en el ámbito nacional, ya que los Contratos Ley, por su rigidez, se han deformado, y están limitados solo a ciertas ramas de la industria.

Los patrones se ven forzados a depositar un contrato de protección una vez que tuvieron que pagar a otro sindicato una cantidad por el desistimiento de un supuesto emplazamiento a huelga. La empresa prefiere convenir con el sindicato actuante por los costos que implica aparte de los costos que ha tenido que sufragar hasta ese momento.

Necesitamos una política de estado que busque maximizar la regulación con el fin de evitar que la libre competencia destruya el precio de la fuerza laboral y sean más precarice sus condiciones.

Admitir un contrato de trabajo en varios centros laborales le permitirá al sindicato y a la empresa tener una política integral en materia laboral evitaría conflictos innecesarios y establecería una homologación mínima de las condiciones de trabajo que impida la competencia desleal.

Para el depósito de un emplazamiento a huelga por firma, se debe acreditar la voluntad de los trabajadores mediante su voto.

Se puede verificar ese otorgamiento de su voluntad de las siguientes maneras: ya sea presentando la afiliación de los trabajadores al sindicato junto con el emplazamiento, o llevando un recuento previo o inclusive con apoyo de una inspección de la Secretaría del Trabajo para verificar que este el padrón de los trabajadores y su afiliación al sindicato.

Otras participaciones

Elsa Fanny Alemán Vázquez:

Estabilidad en el empleo de los trabajadores de los organismos públicos de la administración pública.

Derivado de la jurisprudencia P./J. 1/96, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo III, febrero de 1996, página 52, con el rubro:

"ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL. SU INCLUSIÓN EN EL ARTÍCULO 1o. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL.", y con fundamento en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo que establece que la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

Fracción II Empresas:

- 1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal.
2. Aquellas que actúen en virtud de un Contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas: y
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas económicas exclusiva de la nación.

En la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se atienden los litigios de los trabajadores de los organismos públicos, aplicando el procedimiento establecido en la Ley Federal del Trabajo; sin embargo dicha situación ha tenido como consecuencia la perdida de la estabilidad laboral de los trabajadores al servicio del estado, ya que se genera para el trabajador la pérdida del empleo de manera inmediata, en virtud de que el patrón, que es estos casos en un Organismo público, si es cierto, bien levanta

el acta administrativa correspondiente, también lo es que para dar cumplimiento a lo establecido en el antepenúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y en caso de que el trabajador no lo reciba tramita el procedimiento paraprocesal correspondiente.

La situación anterior genera que el trabajador al servicio del estado se encuentre sin empleo hasta en tanto se acredite la causa de la rescisión que le es imputable, lo que trae como consecuencia que dicho trabajador se encuentre separado de dicho empleo durante la tramitación del juicio.

Ahora bien, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, fortalece la estabilidad del empleo de aquellos trabajadores que se encuentran a su servicio, tan es así que, en su Título Segundo, denominado "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares, en el capítulo VII, artículos 46 y 46 bis, se establece que ningún trabajador podrá el derecho a los trabajadores a podrá ser cesado sino por justa causa y señala que En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las causas que se mencionan, como son:

CAPITULO VII

"Artículo 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

I.- Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las

personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva.

II.- Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

III.- Por muerte del trabajador;

IV.- Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;

V.- Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.

h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

i) Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el Jefe superior de la oficina respectiva podrá

ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad Federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si este no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.”

“Artículo 46 Bis.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo

entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma.”

Como se puede apreciar, los trabajadores al servicio del estado tienen derecho a una estabilidad en el empleo, que les permite continuar laborando hasta en tanto se acredite la causa que se le atribuye al trabajador.

Bajo ese contexto, tomando en cuenta que la relación laboral de los trabajadores al servicio del estado de los organismo públicos se regula con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el término de la relación laboral debe realizarse conforme a dicha ley, esto es, hasta que exista una resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y para lo cual los organismo públicos deberán cumplir con lo establecido en el Capítulo VII de la ley antes citada, en la que se establecen las causas y forma de la terminación de los efectos del nombramiento.

Lo anterior se considera que es así, en virtud de que la jurisprudencia 01/96 antes mencionada, no produce el efecto de modificar las relaciones jurídicas entre los organismos públicos y sus trabajadores, ya que como es un hecho conocido, los organismos públicos son creados por decreto presidencial, publicado en el diario oficial de la federación, y de los que se desprende entre otros aspectos, que se establece, en la mayoría de los casos el régimen laboral al que se encuentran sujetas o reguladas sus relaciones laborales, siendo el Artículo 123 apartado “B” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y su Ley Reglamentaria Ley

Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Bajo ese contexto se propone que: en Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se resuelvan los procedimientos de los trabajadores de los organismos públicos en la misma forma que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo cual generaría que las demandas de dichos trabajadores se realizaran con mayor rapidez, y que los trabajadores tengan la estabilidad laboral que establece la ley que regula su relación laboral, toda vez que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje estaría dotada de facultades para proveer de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Para tal efecto es necesario reformar el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo estableciendo en la fracción II que en caso de los organismos públicos cuando su relación laboral se regule conforme al artículo 123 apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su ley reglamentaria Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se llevara el procedimiento en la forma establecida en el artículo 127 de dicha ley.

Cabe mencionar que cuando en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se resuelven conflictos individuales de trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el procedimiento se lleva como lo establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Beneficios: menor número de trabajadores sin empleo, ya que, éste podrá seguir laborando y en consecuencia gozando de la estabilidad laboral hasta en tanto se

demuestre la causa de la terminación de los efectos del nombramiento.

Aunado a lo anterior, en el caso de resultar improcedente la terminación de los efectos del nombramiento, simplemente el trabajador seguiría en su puesto; no existiría problema para el cumplimiento del laudo que en su caso se hubiese dictado, dado que hoy en día los laudos condenatorios para organismos públicos, la mayoría son de difícil ejecución en cuanto a la reinstalación, puesto que se encuentran sujetos a la autorización de un presupuesto y tabuladores de puestos y salarios, mismos que en algunas ocasiones, por el tiempo en que transcurrió el procedimiento han sido modificados y en su estructura no aparece la plaza en la que se debe reinstalar al trabajador.

Ahora bien, solo hablando de los trabajadores al servicio del estado, cuando un trabajador es despedido el Organismo, si bien se queda sin ese trabajador y en el mejor de los casos, contrata otro, también lo es que dicha situación representara un doble gasto presupuestal, ya que continúa pagando al trabajador que contrato y si no obtiene un laudo absolutorio deberá, pagar los salarios caídos, las aportaciones de seguridad social y todas aquellas prestaciones que resulten procedentes, lo que implica también para los organismo demandados una afectación en cuanto a la productividad del mismo, al no contar con los recursos humanos necesarios para la prestación de los servicios de que se trate.

Motivos por los que cuando se trate de trabajadores de organismo públicos, en las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento, atendiendo a la estabilidad en el empleo que otorga la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, deberá llevarse el procedimiento en la forma establecida en el artículo 127 bis de la misma y que a la letra dice:

Artículo 127 Bis.- El procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se desarrollará en la siguiente forma:

I.- La Dependencia presentará por escrito su demanda, acompañada del acta administrativa y de los documentos a que se alude el artículo 46 bis, solicitando en el mismo acto el desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia a que se refiere la siguiente fracción;

II.- Dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda se correrá traslado de la misma al demandado, quien dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito, acompañando las pruebas que obren en su poder, señalando el lugar o lugares en donde se encuentren los documentos que no posea, para el efecto de que el Tribunal los solicite, y proponiendo la práctica de pruebas durante la audiencia a la que se refiere la fracción siguiente; y

III.- Fijados los términos de la controversia y reunidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y la contestación, el Tribunal citara a una audiencia que se celebrará dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación, en la que se desahogaran pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutive del laudo, que se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la celebración de la audiencia, salvo cuando a juicio del Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas se dictará el laudo dentro de quince días.

Lic. Gustavo Zavala Peñaloza:

***Demandas de pago de saldo
Subcuenta Vivienda 97.***

Con motivo del cumulo de demandas que se siguen presentando en contra de las Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro, exigiéndoles el pago del saldo de la subcuenta vivienda 97, cuando por ministerio de ley es el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el único obligado a realizar el pago de esa subcuenta, solicitamos respetuosamente su intervención con apoyo en los siguientes consideraciones:

ANTECEDENTES.

Previo a la publicación del decreto por el que se reformó el artículo octavo transitorio de la Ley del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en el Diario Oficial de la Federación del 12 de enero de 2012, dicha disposición establecía que en el caso de los trabajadores o sus beneficiarios derechohabientes del IMSS que optaran por pensionarse conforme a la Ley del Seguro Social de 1973, las aportaciones a la subcuenta de Vivienda 97 posteriores al tercer bimestre de 1997, deberían ser abonados al Gobierno Federal para cubrir las pensiones.

Mediante la Jurisprudencia 32/2006, la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que el referido artículo transitorio, transgredía el Artículo 123, Apartado A, fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, “... *pues no obstante que el derecho de los trabajadores a obtener créditos accesibles y baratos para la adquisición de vivienda constituye una garantía social, al igual que la del seguro de invalidez o vejez, ambas tienen constitucionalmente finalidades totalmente diferentes y sus respectivas aportaciones patronales no deben confundirse entre sí ni debe dárseles el mismo destino, salvo que haya consentimiento expreso del propio trabajador para que los fondos de la subcuenta de vivienda se destinen al pago de su pensión.*”

Cabe señalar que las Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro, están obligadas a informar a todos sus cuenta-habientes, el saldo existente a su favor en las diversas subcuentas que integran el sistema de ahorro para el retiro, entre ellas, la relativa a vivienda 97, sin que esa información de ningún modo conlleve que la Administradora tenga a su disposición esos recursos de las subcuentas de vivienda, pues los mismos son administrados por el INFONAVIT, sin embargo, esos estados de cuenta han contribuido a generar la errónea idea de que las AFORES cuentan con dichos recursos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

A partir del 12 de Enero del 2012, el artículo octavo transitorio de la Ley del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, expresamente señala que: ***La entrega a los trabajadores de los fondos a que se refiere este artículo, deberá realizarse a través del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.***

Aunado a lo anterior, la Comisión Nacional del sistema de Ahorro para el Retiro, emitió el 02 de mayo del 2012 el oficio número D00/400/453/2012, en el que se establece el procedimiento Administrativo que se necesita agotar a fin de que los trabajadores pensionados o sus beneficiarios bajo el régimen de la Ley del Seguro Social de 1973, obtengan los recursos que se encuentren en la Subcuenta de Vivienda 97.

Así las cosas, actualmente el INFONAVIT está obligado **a entregarles a dichos trabajadores pensionados o sus beneficiarios, los recursos correspondientes a la Subcuenta de vivienda 97, sin exigirles que inicien un procedimiento ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.**

No obstante lo anterior, hoy día la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje recibe un muy elevado número de demandas en las que se exige indistintamente del INFONAVIT y de las Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro, el pago de los recursos consignados en la señalada subcuenta de vivienda 97, pese a que por ministerio de Ley, dichas Administradoras no tienen obligación alguna de entregar cantidades supuestamente provenientes de esa subcuenta, por ser el INFONAVIT el organismo que administra los mismos y el obligado al pago de tales recursos, sin necesidad de agotarse previamente un procedimiento ante esta Junta Federal.

ANTECEDENTE JURISPRUDENCIAL.

Lo hasta aquí expuesto armoniza con la siguiente tesis de jurisprudencia emitida por el Poder Judicial de la Federación, donde se establece que es el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, quien debe entregar los fondos acumulados en la subcuenta de vivienda.

INFONAVIT. POR SU CONDUCTO CORRESPONDE LA DEVOLUCIÓN DE LOS FONDOS ACUMULADOS EN LA SUBCUENTA DE VIVIENDA, AUN CUANDO EL DERECHO A EXIGIRLA HAYA NACIDO ANTES DE LA ENTRADA EN VIGOR DEL DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 12 DE ENERO DE 2012 (APLICACIÓN RETROACTIVA DEL ARTÍCULO OCTAVO TRANSITORIO).

El artículo octavo transitorio de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los

Trabajadores, contenido en el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero de 2012, dispone que la entrega de los fondos acumulados en la subcuenta de vivienda se realizará por conducto de dicho instituto, por lo que, aun cuando el derecho a exigir la entrega de tales recursos haya nacido con antelación a la entrada en vigor de esa disposición, corresponde al referido instituto devolver al trabajador o a sus beneficiarios esos recursos, al resultar procedente la aplicación retroactiva del mencionado precepto, ya que redundará en beneficio de las partes, pues obliga al instituto y a la Afore correspondiente a que realicen la devolución coordinadamente, implica invertir mayores recursos humanos y económicos, ante la exigencia de más trámites burocráticos, con el consecuente retraso en el cumplimiento del laudo correspondiente. No obsta a lo anterior, la tesis de jurisprudencia 2a./J. 15/2009, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 464, del Tomo XXIX, febrero de 2009, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, de rubro: "SUBCUENTA DE VIVIENDA. LOS RECURSOS DEPOSITADOS EN ELLA SON ADMINISTRADOS POR EL INFONAVIT Y, EN CONSECUENCIA, PARA QUE SEAN ENTREGADOS AL TRABAJADOR O, EN SU CASO, A SUS BENEFICIARIOS, ES NECESARIO QUE AQUÉL LOS TRANSFIERA A LA AFORE

CORRESPONDIENTE.", pues se estima que dicho criterio no es aplicable, toda vez que se emitió con antelación a la reforma del indicado artículo octavo transitorio (Diario Oficial de la Federación de 12 de enero de 2012) que ahora se aplica retroactivamente.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA DÉCIMA REGIÓN, CON RESIDENCIA EN SALTILLO, COAHUILA.

Amparo directo 44/2013 (cuaderno auxiliar 131/2013). Afore Sura, S.A. de C.V. 7 de marzo de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Rodríguez Soto. Secretario: Juan Marcos Olguín Rodríguez. Amparo directo 135/2013 (cuaderno auxiliar 235/2013). Afore Sura, S.A. de C.V. 22 de marzo de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Edgar Gaytán Galván. Secretario: Félix Suástegui Espino.

Amparo directo 483/2013 (cuaderno auxiliar 733/2013). Afore Sura, S.A. de C.V. 29 de agosto de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Rodríguez Soto. Secretario: Juan Marcos Olguín Rodríguez. Amparo directo 562/2013 (cuaderno auxiliar 891/2013). Afore Sura, S.A. de C.V. 17 de octubre de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Rodríguez Soto. Secretario: Juan Marcos Olguín Rodríguez.

Amparo directo 612/2013 (cuaderno auxiliar 915/2013).

17 de octubre de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos César Morales Ortiz, secretario de tribunal autorizado por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado, en términos del artículo 81, fracción XXII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en relación con el diverso 42, fracción V, del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo. Secretario: Raúl Díaz Villarreal.

Genealogía

Esta tesis se publicó el viernes 14 de febrero de 2014 a las 11:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 17 de febrero de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

En virtud de lo anterior y con la finalidad de que se agote el procedimiento administrativo de cobro de los recursos de la subcuenta de vivienda 97, **sin necesidad de presentar una demanda, así como para disminuir e inhibir el número de juicios que por tal motivo se promueven ante esta Junta,** proponemos respetuosamente que en todos aquellos juicios en los que se demande de una Administradora de Fondo de Ahorro para el Retiro, el pago de la subcuenta de vivienda 97, se *prevenga a la parte actora para que manifieste si ya agotó el trámite administrativo para el cobro del saldo a su favor de la subcuenta*

señalada, haciéndole notar lo dispuesto por la ley en ese sentido, apercibiéndola que en caso de no haberlo hecho, será desechada su demanda, habida cuenta que es el INFONAVIT el que sin previo juicio de por medio, debe entregarle los recursos existentes en su favor en esa subcuenta.

Mtro. Eladio Molina Monroy

Responsabilidades y sanciones en materia de impartición de justicia laboral.

En el marco del Foro de Consulta para la Justicia Laboral Cotidiana, convocado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje me estoy permitiendo abordar uno de los temas de suma importancia en el funcionamiento de los órganos encargados por disposición legal de impartir justicia en materia del trabajo que son precisamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que en la actualidad enfrentan una serie de retos de carácter jurídico, estructural y presupuestal.

Ahora que el Gobierno Federal ha enmarcado el servicio de impartición de justicia que proporcionan estos organismos dentro de la reforma a la Justicia Cotidiana, me permito hacer algunas reflexiones que pudieran contribuir en el perfeccionamiento del marco jurídico funcional y me refiero a las SANCIONES Y RESPÓNSABILIADES en las que pueden incurrir los empleados y servidores públicos de las Juntas y Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Para referirme a este tema de trascendental importancia, quisiera en primer lugar decir que el derecho laboral contiene un conjunto de normas jurídicas que por un lado regulan la relación entre patrones y trabajadores y derivado de ella, les establece derechos y obligaciones que ambas partes deben cumplir.

Por otro lado, las mismas normas jurídicas le imponen al Estado una intervención activa y permanente para vigilar que se cumplan precisamente esos derechos y obligaciones consagrados en esas normas jurídicas, a lo que se le denomina “potestad imperativa”.-

Bajo ese contexto, la nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 992 a 1010 regula la aplicación de las sanciones por infracción a normas jurídicas laborales cometidas tanto por los trabajadores como por los patrones:

El Artículo 992 establece "las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este artículo, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones..."

Las disposiciones del título dieciséis de la LFT que establecen multa son:

El Artículo 993. Establece “al patrón que no cumpla las normas que determinen el porcentaje o la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos en las empresas o establecimientos se le impondrá una multa por el equivalente de 250 o 2500 veces el salario mínimo general.

Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:

I. De 50 a 250 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77;

II. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero, relativo a la

Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;

III. De 50 a 1500 veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII;

IV. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132;

V. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo;

VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores; y
VII. De 250 a 2500 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, V, VI y VII, y 357 segundo párrafo.

El Artículo 995. “Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XV y XV, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general.”

El Artículo 995 Bis. “Al patrón que infrinja lo dispuesto en el artículo 22 Bis, primer párrafo de

esta Ley, se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.”

El artículo 996. “al armador, naviero o fletador, se le impondrá multa por el equivalente a:

I. De 50 a 500 veces el salario mínimo general, si no cumple las disposiciones contenidas en los artículos 204, fracción II, y 213, fracción II, y

II. De 50 a 2500 veces al salario mínimo general, al que no cumpla

la obligación señalada en el artículo 204, fracción X.

El artículo 997. “al patrón que viole las normas protectoras del trabajo del campo y del trabajo a domicilio se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.”

El artículo 998. “al patrón que no facilite al trabajador domestico que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela primaria, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 250 veces el salario mínimo general.”

El artículo 999.” al patrón que viole las normas protectoras del trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general.”

El artículo 1000. “el incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas

en un contrato ley, o en un contrato colectivo de trabajo, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.”

.-

El artículo 1001. “al patrón que viole las normas contenidas en el reglamento interior de trabajo, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 500 veces el salario mínimo general.”

Por primera ocasión, a partir de la reforma laboral de noviembre del 2012, se contemplan sanciones penales a quienes incumplan con las obligaciones que derivan de las normas del trabajo, tales como:

Artículo 1004.- Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes:

I. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 800 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente;

II. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 1600 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes,

pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente; y

III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 3200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

Artículo 1004-A. Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, se le aplicará una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Artículo 1004-B. El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la Ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.

Artículo 1004-C. A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Artículo 1005. Al Procurador de la Defensa del Trabajo o al apoderado o representante del trabajador, se les impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de 125 a 1250 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en los casos siguientes:

I. Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias; y

II. Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses.

Artículo 1006. A todo el que presente documentos o testigos falsos se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años y multa de 125 a 1900 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que reciba el trabajador en una semana.

La penalización del derecho laboral que hasta antes de la reforma de noviembre del 2012, fue un asunto doctrinalmente y en la práctica jurídica muy controvertido, el legislador se animó en incorporar en los artículos transitorios, tipos penales que pueden ser objeto de excesos e injusticias contrarias al sentido original del derecho del Trabajo.

Dice Mario De La Cueva “en el capítulo (la sociedad individualista y liberal y su orden político y jurídico) creemos haber demostrado que el Derecho civil y el Derecho Penal del siglo XIX eran los dos instrumentos de que se valió la burguesía para explotar mejor el trabajo, lo que explica que las Leyes de aquella época nacieran con el nombre de Leyes Protectoras del Trabajo, y de verdad que lo eran, porque eran normas de excepción destinadas a evitar que el trabajo prematuro impidiera el desarrollo de los niños o que las jornadas excesivas minaran la salud de los hombres, la misma Ley francesa de accidentes de trabajo de 1898,

se proponía reparar los daños sufridos por las víctimas del progreso”.¹

El planteamiento que hago para que se revise la conveniencia de penalizar el Derecho del trabajo, cuando sabemos el origen social de esta disciplina y que lo que busca fundamentalmente es armonizar a los dos factores que nos proporcionan productividad. Lo que se busca actualmente es la conciliación y el equilibrio entre la empresa y su trabajador, ponderar que se tipifiquen delitos en el código penal, no en la ley laboral, sí que se castiguen conductas irregulares y permanentes que lastimen a la sociedad o a un grupo de ella, pero no a un trabajador que lucha por obtener su salario para subsistir o un emprendedor que pretende sostener su empresa en situaciones de dificultad económica. Lo anterior, para alcanzar el fin último de las disposiciones laborales: la justicia social.

De acuerdo a la naturaleza jurídica de las sanciones en cuanto a su aplicación y que le garantiza seguridad jurídica al infractor ya sea patrón o trabajadores que siempre tienen derecho a su garantía de audiencia, así lo dispone el artículo 1009 de la actual LFT, y se contempla la personalización de la misma por la autoridad que la imponga de conformidad con lo dispuesto por el párrafo tercero del artículo 992 del ordenamiento en cita:

- i. El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la - infracción. -
- ii. La gravedad de la infracción.
- iii. Los daños que se hubieran producido o puedan producirse. IV. La capacidad económica del infractor.
- iv. La reincidencia del infractor.

En cuanto a las responsabilidades en que pueden incurrir los empleados y funcionarios del Estado en el cumplimiento de sus atribuciones, la cual puede derivar de

actos ilícitos, negligencia u omisiones, La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece las bases generales para que las leyes reglamentarias aplicables desarrollen sus procedimientos y supuestos.

Es así que nuestra legislación distingue cuatro tipos de responsabilidades:

1) La Responsabilidad Política, que es aquella que cometen los altos funcionarios señalados en el artículo 110 de nuestra Carta Magna, tales como los diputados y senadores al Congreso de la Unión, los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Los Consejeros de la Judicatura Federal, Los Secretarios de despacho, los Diputados a la Asamblea del Distrito Federal, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, el Fiscal General de la República, el Procurador General de Justicia del Distrito Federal, Los Mandatarios y Jueces del Distrito Federal, los Magistrados y Jueces de Distrito...” “Los gobernadores de los Estados, Diputados Locales, Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia Locales, en su caso, los miembros de los Consejos de las Judicaturas Locales, así como los miembros de los organismos a los que las Constituciones Locales y el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal les otorgue autonomía”...“Los que podrán ser sujetos de juicio político en los términos de este Título, por violaciones graves a esta Constitución y a las Leyes Federales que de ella emanen, así como por el manejo indebido de fondos y recursos federales, pero en este caso la resolución será únicamente declarativa y se comunicará a las legislaturas locales para que, en ejercicio de sus atribuciones, procedan como corresponda...”

2) Responsabilidad Civil, aquella que comete el funcionario o empleado que en el ejercicio de su encargo realiza actos u

¹ De la Cueva Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 22o. Ed. 2o. Reimp. Ed. Porrúa, pág. 105. México, 2015.

omisiones interviniendo por culpa o negligencia que lesionan un patrimonio.

3) Responsabilidad Penal, es aquella en la que incurren los funcionarios o empleados públicos que en el ejercicio de sus funciones realizan actos u omisiones que constituyen un delito previsto y penado por las leyes, por ejemplo, abuso de autoridad, ejercicio indebido de funciones públicas.

4) Responsabilidad Administrativa, es la que cometen los funcionarios o empleados públicos que en el ejercicio de su encargo despliegan conductas contrarias al buen desempeño de la actividad encomendada. Esta responsabilidad que algunos autores le llaman disciplinaria tiene como propósito asegurar la observancia las normas de subordinación jerárquica y, en general, el exacto cumplimiento de todos los deberes de la función.

Cabe señalar que cada uno de estos tipos de responsabilidad tiene su propio procedimiento para imponerlas tal como lo ordena nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que señala textualmente “Los procedimientos para la aplicación de las sanciones mencionadas se desarrollaran autónomamente.”

Veamos como contempla la Ley Federal del Trabajo en vigor, la responsabilidad de los funcionarios y empleados de LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, por ser el órgano que ejerce por disposición de la ley la JURISDICCIÓN LABORAL.

a) Responsabilidad de los presidentes de las Juntas Especiales.

Artículo 643.- Son faltas especiales de los Presidentes de las Juntas Especiales:

- I. Los casos señalados en las fracciones I, II, III y VI del artículo anterior,
- II. No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos;

III. No informar oportunamente al Presidente de la Junta acerca de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta Especial que presidan;

IV. No denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que hubiera sido condenado por laudo definitivo al pago del salario mínimo general o las diferencias que aquél hubiera dejado de cubrir a uno o varios de sus trabajadores;

V. Abstenerse de cumplir con los procesos, métodos y mecanismos de evaluación del desempeño, así como de las obligaciones previstas en los Reglamentos que expida el Pleno de la Junta; y

VI. Las demás que establezcan las Leyes.

b) Responsabilidad del personal jurídico de las Juntas.

Artículo 644. Son causas generales de destitución de los actuarios, secretarios, funcionarios conciliadores, auxiliares, secretarios generales, secretarios auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales:

- I. Violar la prohibición del artículo 632 de esta Ley;
- II. Dejar de asistir por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada; ausentarse con frecuencia durante las horas de trabajo, e incumplir reiteradamente las obligaciones inherentes al cargo;

III. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes; y

IV. Cometer cinco faltas, por lo menos, distintas de las causas especiales de destitución, a juicio de la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.

Artículo 645.- Son causas especiales de destitución:

I. De los Actuarios: hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;

II. De los funcionarios conciliadores:

a) No dar cuenta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de su adscripción sobre los convenios a que hubieren llegado las partes para efectos de su aprobación, cuando proceda.

b) Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta Ley;

III. De los secretarios: dar fe de hechos falsos y alterar sustancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen;

IV. De los auxiliares:

a) Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos.

b) Votar una resolución o formular un dictamen notoriamente ilegal o injusto.

c) Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente; y

V. De los Secretarios Generales, Secretarios Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales:

a) Los casos señalados en los incisos a) y c) de la fracción anterior.

b) Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.

c) No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos.

d) Los casos señalados en el artículo 643, fracción V de esta Ley.

Artículo 646. La destitución del cargo del personal jurídico de las Juntas Especiales se decretará por la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.

c) Responsabilidad de los representantes de los patronos.

Artículo 671.- Son causas de responsabilidad de los representantes de los trabajadores y de los patronos:

I. Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos, de conformidad con esta Ley;

II. Litigar en alguna otra Junta Especial salvo en causa propia, de sus padres, de su cónyuge o de sus hijos;

III. Faltar sin causa justificada a la celebración de las audiencias;

IV. Negarse a emitir su voto en alguna resolución;

V. Negarse a firmar alguna resolución;

VI. Sustraer de la oficina un expediente, sin otorgar recibo al Secretario;

VII. Sustraer de algún expediente cualquier constancia o modificar el contenido de las actas después de firmadas por las partes, testarlas, o destruir en todo o en parte las fojas de un expediente;

VIII. Retener indebidamente un expediente o negarse a devolverlo al ser requeridos por el Secretario;

IX. Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta;

X. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes en conflicto; y

XI. Litigar un representante suplente en la Junta en la que esté en funciones el propietario o litigar éste estando en funciones el suplente.

Artículo 672.- Las sanciones aplicables a los representantes de los trabajadores y de los patrones son:

I. Amonestación;

II. Suspensión hasta por tres meses; y

III. Destitución.

Artículo 673.- Son causas de destitución:

I. Las señaladas en el artículo 671, fracciones I, II, VI, VII, IX, X y XI;

II. La no concurrencia a cinco Plenos en un año, sin causa justificada; y

III. La negativa a votar tres resoluciones o la comisión de cinco faltas distintas de las causas de destitución, dentro de un término de un año, sin causa justificada.

Artículo 674.- Las sanciones a los representantes de los trabajadores y de los patrones se impondrán por el Jurado de Responsabilidades de los Representantes, que se integrará:

I. Con un representante del Secretario del Trabajo y Previsión Social, del Gobernador del Estado o del Jefe de Gobierno del Distrito Federal, y

II. Con un representante propietario de los trabajadores y otro de los patrones, y sus respectivos suplentes, elegidos cada seis años en las

convenciones a que se refiere este capítulo.

Artículo 675.- En los procedimientos ante el Jurado se observarán las normas siguientes:

I. El Presidente de la Junta y los Presidentes de las Juntas Especiales deberán denunciar ante el Jurado las faltas de que tengan conocimiento;

II. Las personas que tengan interés en el negocio podrán asimismo denunciar las faltas de que tengan conocimiento;

III. Se pondrán los hechos denunciados en conocimiento del acusado y se le oirá en defensa por sí, por persona de su confianza, o por ambos;

IV. El Jurado tendrá las más amplias facultades para investigar los hechos, debiendo citar al acusado para la práctica de las diligencias;

V. El acusado podrá ofrecer las pruebas que juzgue conveniente; y

VI. Terminada la recepción de las pruebas, el Jurado escuchará los alegatos y dictará resolución, comunicándola, si fuese condenatoria, a la Autoridad a la que corresponda decretar la destitución.

Como podemos apreciar en cada uno de los tipos de sanciones y responsabilidades que pudieran cometer tanto los patrones, como los trabajadores y los funcionarios y empleados de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran consagradas en su ley sustantiva y también prevé la Ley Federal del Trabajo su propio procedimiento de aplicación y por supuesto que tales determinaciones son recurribles, es decir, el afectado tiene los medios de impugnación correspondientes.

Ahora bien, existen otro tipo de sanciones en las que pueden incurrir los funcionarios y empleados de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando actúan en su carácter de autoridad responsable en materia de amparo y de auxiliar en el cumplimiento de sus ejecutorias tal como lo disponen los artículos 5 fracción II, 35 párrafo segundo, 192 párrafo segundo y 197 de la Ley de Amparo en vigor.

Las sanciones que encontramos contempladas en la Ley que con mayor frecuencia incurren los funcionarios y empleados de las Juntas de conciliación y Arbitraje son:

- a) La Contenida en el artículo 115 y 117 de la Ley que se refiere a la rendición del informe justificado de la autoridad responsable en amparo indirecto, en el término de 15 días, cuando éste no se entrega o se remite en forma extemporánea o bien cuando se remite sin enviar copia certificada, completa y legible de las constancias necesarias para la solución del asunto, en ese caso se impondrá una sanción que va de los 100 a mil días de salario mínimo, según lo dispone el artículo 260 del ordenamiento en comento.
- b) Cuando no se informa o se hace inoportunamente sobre alguna causa de sobreseimiento, según el artículo 251 de la Ley de Amparo, se impondrá multa de treinta a trescientos días.
- c) Al responsable de la pérdida de constancias, se le impondrá multa de cien a mil días.
- d) Si la autoridad no expide con oportunidad las copias o documentos solicitados por las partes o los expide completos o ilegibles, se le impondrá multa de cincuenta a quinientos días, si a pesar de la solicitud del órgano jurisdiccional de amparo no los remite o los remite incompletos o

ilegibles se le impondrá multa de cien a mil días.

- e) En el caso de ejecutorias de amparo, según lo dispone el segundo párrafo del artículo 192, en las notificaciones que se haga a la autoridad responsable se le requerirá para que cumpla con la ejecutoria dentro del plazo de tres días, apercibida que, de no hacerlo así sin causa justificada, se impondrá a su titular una multa que se determinará desde luego..."

"Al ordenar la notificación y requerimiento a la autoridad responsable, el órgano judicial de amparo también ordenará notificar y requerir al superior jerárquico de aquella, en su caso, para que le ordene cumplir con la ejecutoria bajo el apercibimiento que de no demostrar que dio la orden, se le impondrá a su titular una multa en los términos señalados en esta ley".

"El artículo 193, señala que si la ejecutoria no quedó cumplida en el plazo fijado y se trata de amparo indirecto el órgano judicial de amparo hará el pronunciamiento respectivo e impondrá las multas que procedan".

Cabe señalar que por virtud de la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el sentido de que son autónomas en la toma de sus decisiones no tienen superior jerárquico, por consiguiente, las multas se aplican de inmediato. -

La imposición de las multas correspondientes a este apartado, el órgano de amparo a que se refiere la Ley es a los Jueces de Distrito o a los tribunales Unitarios y si ellos son los que están conociendo y resolviendo del amparo, en la imposición de las multas se convierten en Juez y Parte.

Cuando la autoridad responsable en amparo directo no remite al tribunal colegiado de circuito, dentro de los cinco días de

presentada la demanda el informe justificado acompañado de la misma, los autos del juicio de origen con sus anexos y las constancias de traslado de las partes y la certificación al pie de la demanda, la fecha de notificación al quejoso de la resolución reclamada, la de su presentación y los días inhábiles que mediaron entre ambas fechas y correr traslado al tercero interesado, se impondrá según el artículo 260 del mismo ordenamiento de cien a mil días.

La imposición de las multas por ubicarse en el supuesto de este apartado desde luego que las impone el tribunal colegiado de circuito que conoce y resuelve del asunto y desde luego cuando la multa es impuesta por el magistrado resolutor se puede impugnar dicha multa en el recurso de queja, pero cuando lo resuelve el Pleno del Tribunal ya no existe ningún recurso, lo que viola flagrantemente las garantías de seguridad jurídica del infractor, inclusive el artículo 25 de la Convención Americana de los Derechos humanos que dice "Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución, la Ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones judiciales".

Nuestro Máximo Tribunal Federal aún no termina de ponerse de acuerdo y apenas el 29 de agosto de 2014 emite una jurisprudencia en contradicción de tesis, completamente violatoria de las más elementales garantías y derechos de los ciudadanos, al considerar que las sanciones contempladas en la Ley de Amparo deben aplicarse de oficio y de manera general, ya que deviene de un desacato a un mandato de la ley de Amparo.

MULTA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 260, FRACCIÓN IV, DE LA LEY DE AMPARO. SU IMPOSICIÓN POR EL TRIBUNAL

COLEGIADO DE CIRCUITO NO ESTÁ CONDICIONADA A REQUERIMIENTO NI APERCIBIMIENTO PREVIOS A LA AUTORIDAD RESPONSABLE EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO (LEGISLACIÓN DE AMPARO VIGENTE A PARTIR DEL 3 DE ABRIL DE 2013).

La referida sanción se prevé para los casos en que tal autoridad no trámite la demanda de amparo o no remita con la oportunidad debida y en los plazos previstos por la propia Ley de Amparo, las constancias conducentes al caso. Ahora bien, el numeral 260, fracción IV, de la Ley de Amparo que prevé esa multa, debe interpretarse en relación con el artículo 178 del propio ordenamiento, pues en éste se precisaron ciertos deberes procesales impuestos por el legislador a la autoridad responsable que recibe una demanda de amparo directo. La finalidad u objeto de la multa en comento no es obtener el cumplimiento de los deberes procesales que impone a la responsable el referido artículo 178, sino sancionar su inobservancia. Además, su naturaleza jurídica no es la de una medida de apremio o de una corrección disciplinaria, sino una sanción, pues no deviene de un mandato del órgano de control constitucional, ni se encamina a la preservación del orden o respeto en un juicio, sino que constituye una consecuencia jurídica que resulta del desacato a un mandato directo de la Ley de Amparo, cuyo conocimiento sí es previo para la autoridad responsable. Por ello, aun cuando la finalidad de los órganos de amparo no es erigirse como meros sancionadores, per se, sino como guardianes del orden constitucional, en principio, la referida multa debe imponerse, de oficio y de manera general, ante el solo hecho de que se haya materializado el supuesto correlativo de infracción a la ley; sin que en modo alguno deba condicionarse su imposición a requerimiento o apercibimiento previos a la autoridad responsable, para el caso de que incumpla con lo mandado en el artículo 178 de la propia ley de la materia, pues es claro

que si éste ya quedó inobservado y no se acató en sus términos en su debida oportunidad, la sanción deviene condigna, porque al desatenderse lo dispuesto en dicho precepto se genera un obstáculo para el acceso a la prosecución de la instancia constitucional y, en consecuencia, al dictado de la Sentencia correspondiente que resuelva su planteamiento por la Justicia de la Unión, con franca infracción a lo dispuesto en el numeral 17 constitucional, al afectar el derecho del gobernado a que se le administre justicia por tribunales que deben estar expeditos para impartirla dentro de los plazos y términos que se fijen en las propias leyes. De sostenerse criterio opuesto, se soslayaría el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto impone a todas las autoridades, que en el ámbito de sus competencias,

PROPUESTAS

PRIMERA. —Derogar los artículos 1004 y 1005 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Incluir en el Código Penal Federal, no en la Ley federal del Trabajo el delito de Fraude Procesal en los términos que lo contempla el artículo 165-bis del Código Penal del Estado de México:

“Comete el delito de fraude procesal quien simule actos jurídicos, un acto o escrito judicial, altere condiciones de trabajo, altere elementos de prueba o escritos oficiales y los presente o exhiba en los procedimientos jurisdiccionales, con el propósito de provocar o inducir una resolución judicial o administrativa de la que derive un beneficio o un perjuicio indebido para sí o para otro, con independencia de la obtención del resultado.

Se le impondrán de uno a seis años de prisión, y de cincuenta a doscientos cincuenta días multa.

De concretarse el perjuicio o los beneficios referidos en el párrafo anterior, las penas se incrementarán hasta en dos tercios.

Cuando en la comisión de este delito participe un profesional del derecho, perito o litigante legalmente autorizado, además de las penas anteriores, se le suspenderá el derecho de ejercer la actividad indicada por un término igual al de la prisión impuesta.

Este delito se perseguirá por querrela, salvo que la cuantía o monto del litigio exceda de cinco mil veces el salario mínimo general vigente en el Estado de México, al momento de realizarse el hecho.”

SEGUNDA. — Reformar el artículo 118 de la nueva Ley de Amparo para que la autoridad responsable, en este caso, las Juntas y tribunales de Conciliación y Arbitraje remitan al Tribunal Colegiado de Circuito las demanda de Amparo y los documentos solicitados por el dispositivo mencionado en el término de 10 días y no de cinco Como se estipula actualmente, se sugiere quedar como sigue:

“Dentro del plazo de diez días contados a partir del siguiente al de la presentación de la demanda, la autoridad responsable que emitió el acto reclamado, deberá...”

TERCERA. — Reformar el segundo párrafo del artículo 192 de la actual Ley de Amparo para ampliar de tres días para el cumplimiento de ejecutorias de amparos indirectos a un plazo de tres a quince días según los efectos de la sentencia a cumplir en los siguientes términos:

“En la notificación que se haga a la autoridad responsable se le requerirá para que cumpla con la ejecutoria dentro del plaza de tres a quince días según los efectos de la sentencia a cumplir, apercibido...”

Adicionar un párrafo, en el sentido de incorporar un segundo requerimiento para aquellas autoridades responsables que no tengan superior jerárquico y tengan una

segunda oportunidad para cumplir con la ejecutoria, en los siguientes términos: -

“Las autoridades responsables que no tengan superior jerárquico se le requerirá por una segunda ocasión el cumplimiento de la sentencia por un término improrrogable de tres días, contados a partir de que surta efectos la notificación apercibida de que de no hacerlo se le impondrá desde luego la multa contemplada en el artículo 258 de la presente Ley.

CUARTA. — Adicionar el artículo 260 bis de la Ley de Amparo en vigor, con el objeto de que determine la autoridad que deberá de imponer la multa, el procedimiento sencillo y ágil, en el que el posible infractor sea escuchado y el recurso que proceda ante la inconformidad de la imposición de la multa que sugiero sea en los siguientes términos:

ARTICULO 260 Bis. - Le corresponderá imponer las sanciones que cometan las autoridades responsables a quien le correspondió emitir el acto al Tribunal Colegiado de la materia de que se trate y del Circuito que le corresponda, previa garantía de audiencia al posible infractor y sus resoluciones serán impugnables mediante el Recurso de Queja. -

Conclusiones del Foro

1. Aprovechar de forma integral la oralidad ya existente en el proceso, así como darle efectivo uso salas orales, procurando siempre se cuente con la presencia del mediador, (autoridad), quién deberá estar presente atento, propositivo, y que sus consideraciones sean funcionales y aplicables al caso en concreto y valorar las declaraciones emitiendo juicios en primera instancia del hecho que motivo que motivo el despido y la primera excepción.
2. Las Juntas como Tribunales constitucionalmente autónomos. Supresión del Tripartismo en materia individual.
3. Optimizar el trámite de los juicios laborales en sus fases de instrucción, resolución y ejecución, entre ellos al momento de presentar la demanda se emita el auto de radiación, con las prevenciones en su caso, termino para desahogarlas y en se acto se dé el actor por notificado. Se debe fijar un término para que la demandada conteste la demanda por escrito antes de la audiencia.
4. El establecimiento de un recurso ordinario en las Juntas sin suspensión de los procedimientos con un plazo de interposición de 48 horas y 5 días para su resolución.
5. La citación de testigos deberá admitirse solo cuando se justifique plenamente, la citación a deberá entregarse a la oferente de la prueba, bajo protesta de decir verdad, de no estar citado el testigo deberá acordarse la deserción de la probanza
6. En la prueba pericial total acatamiento a los artículos 780 y 825 de la Ley Federal del Trabajo, un día para el completo desahogo de las pruebas periciales de las partes y la del tercero en discordia.
7. Por lo que hace a la tramitación de los exhortos estos deberán llevarse a cabo solo mediante vía electrónica. Respecto de las notificaciones implementar el uso de un portal de acceso obligado a las partes y el uso de la FIEL (firma electrónica avanzada) como se ya se realiza en el Poder Judicial de la Federación, así mismo establecer la posibilidad de presentar demandas a través de esta vía.
8. Reducir el número de incidentes de liquidación cuantificando condenas en los laudos y el eficaz y real secuestro de bienes en el embargo.
9. Actor y demandado, análisis cuidadoso de los conceptos contenidos en el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de los terceros interesados. Se propone la clasificación de concurrentes y no concurrentes, los primeros llamados así debido a su interés ya sea de parte actora o demandada, los segundos son los que no deben tener interés en el juicio, es decir, los testigos, peritos o ratificantes.
10. Representante común, para efectos de litis consorcio pasivo, así mismo se propone clasificar a las partes en sentido formal que son los apoderados y por ultimo a los terceristas llamados así por una preferencia de derechos o una exclusión de los mismos.
11. Regular de manera integral la función del conciliador de conformidad con los estándares internacionales de la OIT, es decir:
 - Independencia e Imparcialidad
 - Dedicación
 - Experiencia en relaciones humanas
 - Trato cordial y amistoso
 - Conocimiento en la rama de actividades y del sistema de relaciones de trabajo
 - Capacidad para sacar partido de la experiencia y la información

Se propone que el perfil del Conciliador cuente con amplia experiencia en materia procesal laboral para lograr la

distinción de las pretensiones válidas en una Conciliación y el conocimiento de los riesgos potenciales existentes.

Medidas de apremio reales para las partes en caso de no atender las pláticas conciliatorias,

12. Prescribir en la ley que los recuentos deberán llevarse a cabo a través de voto libre, directo y secreto, acorde a los criterios del Poder Judicial.
13. Sanción real y eficaz para la representación inexistente de los trabajadores al servicio del patrón.
14. Recuento de trabajadores antes de iniciar un procedimiento de huelga que tenga por objeto la firma de un Contrato Colectivo.
15. Conciliaciones efectivas. Si la Conciliación fracasa vía incidental se pueda acreditar la falta de capacidad económica del patrón a solicitud de cualquiera de las partes.
16. La falta de capacidad económica del patrón como causal de inexistencia de huelga.
17. Arbitraje obligatorio de declararse la huelga inexistente después de 10 días sin promoción de parte.
18. Se propone la modificación de los siguientes artículos 387, 488, 469, 902, 920, 927,
19. Unificar criterios en la interpretación de las normas establecidas para el desarrollo de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, es decir, que el hecho de no encontrarse presente alguna de las partes o su apoderado, no quiere decir que deba traer como consecuencia que se declare precluido su derecho para proponer elementos que a sus intereses conviniere, pues la legislación laboral no previene una sanción de ese tipo cuando ello ocurra. El ofrecimiento de pruebas debe darse hasta antes de que la autoridad laboral declare cerrado el periodo de las mismas y resuelva sobre cuales admite y desecha.
20. Unificación de criterios a atreves de colegios de abogados debidamente registrados ante las autoridades competentes quienes enviarán propuestas por escrito o expondrán en sesión de Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje ante quien se presente.
21. Salarios caídos. Determinar si el artículo 48 párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo vigente, que prevé el pago de estos a un periodo máximo de 12 de meses en caso de despido injustificado, vulnera el principio de progresividad previsto en el artículo 1 de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.
22. Plazo legal para primera audiencia debe ampliarse de 30 a 45 días
23. Regular de forma integral y estricta las funciones del Actuario.
24. Notificaciones ulteriores deben ser electrónicas. Notificaciones a terceros interesados deben ser electrónicas
25. Emular el modelo de notificación electrónica del Poder Judicial.
26. Unidades administrativas actuariales con estandarización de formatos de razón.
27. Ampliación de las acciones en la conciliación antes de la etapa de demanda y excepciones. Requerir de ambas partes exposiciones verbales y exhibición de documentos para fundar su dicho, con o sin sus abogados, patronos o asesores, en ese acto propuestas de solución, de no llegar a un acuerdo se hará una relatoría en general de las alegaciones y pruebas documentales que se hayan presentado, la cual se agregará a los autos, aunado a las observaciones del conciliador a petición de las partes.
28. Incrementar el número de inspecciones practicadas en las empresas en materia de condiciones de trabajo a efecto de verificar si la subcontratación es dolosa.
29. Medidas de apremio para los patronos que utilicen la contratación dolosa

30. Que el emplazamiento a una empresa subcontratista sea en el domicilio en el que el trabajador haya prestado sus servicios.
31. Reducción de la oralidad en el procedimiento laboral. Se deberá constreñir a las partes a presentar por escrito la contestación de la demanda, el ofrecimiento de pruebas, pliego de posiciones, interposición de incidentes y contestación a los mismos en la audiencia correspondiente, excepto el de personalidad o se perderá el derecho para el efecto que corresponda; así mismo la aclaración, modificación o ampliación a la demanda no deberá de exceder de una cuartilla y/o de 15 minutos.
32. Para efectos de la agilización en los procedimientos especiales de titularidad del contrato colectivo de trabajo, será necesario que los conflictos que surjan derivados de las relaciones obrero-patronales deberán ser resueltos en las Juntas de Conciliación y Arbitraje por medio de la mediación de la Autoridad en todo momento; y de esta forma evitar la proliferación de contratos de protección o "blancos".
33. Se deberá agregar una fracción al artículo 766 de la Ley Federal, relativa a los procesos que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procederá la acumulación de oficio o de instancia de parte en los casos de los juicios de titularidad a que se refiere el artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo.
34. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán cambiar el criterio a fin de que no se permita trámite de demandas de titularidad diversa a la principal, y que mediante la figura de la acumulación pretenda adherirse al conflicto principal con el único fin de sustanciar el procedimiento especial.
35. Profesionalización de la representación obrero-patronal en las juntas, es decir, se deberá exigir la licenciatura en derecho.
36. Fortalecer el tripartismo, en razón del motivo por el cual fue creado.
37. Mayor presupuesto para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que hace a mayor personal y mejor tecnología.
38. Las prestaciones brindadas por organismo tales como INFONAVIT, entre otros entes de seguridad social, deberán ser otorgadas de forma directa sin que medie demanda de por medio, reduciendo así las cargas de trabajo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
39. Sanción real para la falsedad de declaraciones en las demandas laborales, así como en la contestación de las mismas.
40. Reformar todo lo referente a la parte colectiva.
 - Arbitraje obligatorio en los conflictos de huelga
 - Inexistencia de la huelga incluso de lo que se dispone en los estatutos sindicales
 - Supresión de derechos de los terceros en la huelga
 - Allanamiento en la huelga
 - En el emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo, el sindicato deberá de acreditar que sus agremiados realmente laboren en la empresa y su objeto comprenda la rama de industria o actividad de la misma.
 - El depósito de contratos colectivos de trabajo, solo será autorizado a los sindicatos que demuestren que existen trabajadores y que están afiliados al sindicato
 - Requisitar trascendentalmente la demanda de titularidad de contrato colectivo de trabajo.
 - Terminado en definitiva el conflicto de titularidad de contrato colectivo de trabajo o de administración de contrato Ley, no se dará trámite a una nueva demanda de otro sindicato sino hasta trascurrido un año entre la fecha que causó estado

- el laudo respectivo y la presentación de la nueva demanda.
- La pérdida de la mayoría del total de los trabajadores al servicio de la empresa al que sea aplicable el contrato colectivo de trabajo, deberá de perder la titularidad
 - Enviar el expediente al archivo si la parte actora no concurre a la audiencia de Conciliación
 - Regular la prueba del recuento en términos de la jurisprudencia vigente del voto persona y secreto 2ª. J/159/2008.
 - Regular de forma integral y a profundidad el registro sindical.
 - Conciliación en conflictos de entidades públicas.
 - Sanciones para quien realice dilación intencional de los juicios.
 - Mayor fundamentación y motivación legal de los laudos.
 - Cubrir por completo las insuficiencias administrativas.
 - Homogenización de los criterios en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
 - Erradicar los vicios en el procedimiento colectivo.
 - Eliminar la dilación en los procesos litigiosos.
 - Disminuir de manera considerable el empleo informal.
41. Que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se transformen en Tribunales de Trabajo y se elimine el tripartismo que actualmente es ineficaz, ineficiente y está cayendo en desuso por la naturaleza de los tiempos actuales.
42. Autonomía financiera, que permita un mejor salario para el personal jurídico y administrativo en general, un modelo de trabajo diferente.
43. Para que tome fuerza el principio de economía procesal, y el procedimiento tenga continuidad y se termine lo más pronto posible debe desaparecer el artículo 772 de la legislación laboral ya que no funciona, no se lleva a cabo, por la gran cantidad de expedientes inactivos y porque son las partes las que deben impulsar el procedimiento. Por lo que hace al artículo 773, se deberá de eliminar el término de cuatro meses a tres meses. Se deberá suprimir el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, porque la Junta no debe ser juez y parte y es repetitivo del artículo 873.
44. La figura del ofrecimiento del trabajo, debe ser incorporada a la Ley Federal del Trabajo para otorgar certeza a las partes respecto de los elementos para su valoración. La calificación del ofrecimiento de trabajo debe realizarse en el momento mismo de dictar el laudo, tomando en consideración que es el tiempo en el que se tienen todos los elementos necesarios para ello, integrados al expediente.
45. La presunción de la existencia del despido debe ser regulada de tal manera que previa apreciación de la conducta procesal del trabajador, pueda desvanecerse en su perjuicio ante la demanda que se sustente en falsedades, respecto de elementos básicos de la relación laboral.
46. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán dejar de ser parte del Poder Ejecutivo Federal y se integren al Poder Judicial con autonomía de función. Se deberá suprimir el tripartismo, por inoperante e improductivo, es muy marcado el ausentismo de muchos de los representantes de los trabajadores y de los patronos en la toma de decisión de las resoluciones, lo cual lo hace por demás inútil. De no suprimirse el tripartismo deberá ser imprescindible el título de licenciado en derecho para los representantes de los trabajadores y de los patronos, además deberán estar previamente capacitados en el sistema judicial y

- contar con una actualización jurídica periódicamente.
Los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje pasarán a ser jueces miembros del poder judicial.
47. Se deberá considerar la permanencia del Comité Mixto de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, ya que contrarresta la implementación de las relaciones de trabajo, a prueba, de capacitación inicial y por temporada o por el término prescriptivo de la rescisión cuando se notifica al trabajador por medio de la Junta.
 48. Los tribunales laborales necesitan autonomía, a efecto de dictar resoluciones imparciales logrando así un verdadero equilibrio entre los factores de la producción, ya que el derecho del trabajo es por naturaleza dinámico, por la actual realidad económica y social.
 49. Se debe modernizar el tripartismo no suprimirlo, pero si hacerlo realmente representativo, para ello se requiere profesionalización de los miembros activos de tiempo completo.
 50. Erradicar la corrupción a través del establecimiento de mecanismos de supervisión en el Tribunal Laboral con sanciones reales.
 51. Se deberá fortalecer a instituciones coadyuvantes a la impartición de la justicia laboral cotidiana, tales como la Inspección del Trabajo y las Procuradurías de la defensa del Trabajo.
 52. Mayor presupuesto para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el actual se encuentra rebasado para nuestra realidad, y la obligación del Estado para impartir justicia debe ser considerada al momento de emitir el presupuesto.
 53. Fortalecer la Conciliación y visualizarla como la Justicia Coexistencial, para ello se deberá establecer incentivos para que la etapa conciliatoria sea verdaderamente atendida sin que implique un retraso en la resolución de un juicio.
 54. Se debe de explotar al máximo las innovaciones tecnológicas para las notificaciones y los exhortos.
 55. Deberá prevalecer en todo momento la transparencia, esto entre otras cosas eliminará los llamados contratos de protección.
 56. Los tribunales laborales no deben tener toda la carga del impulso procesal, ya que esta debe recaer en los litigantes, las Juntas de Conciliación deben ser imparciales.
 57. Por lo que hace al tema de las notificaciones el actor podrá solicitar se le informe si existe un Contrato Colectivo de Trabajo depositado ante la Autoridad, por los demandados y de ser así se lleve a cabo la notificación en el domicilio proporcionado por el propio demandado ante la Autoridad.
 - El actor podrá pedir a la Junta de Conciliación y Arbitraje solicite a la Secretaria de Hacienda y Crédito público o al Instituto Mexicano del Seguro Social, proporcionen el último domicilio que tienen registrado del demandado para que pueda ser emplazado a juicio.
 - Las primeras notificaciones se deberán hacer en los últimos domicilios señalados por las empresas y los sindicatos, en los Contratos Colectivos de Trabajo que se hayan depositado previamente
 58. Se deberá eliminar la práctica de la ampliación, aclaración o modificación a la demanda en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ya que el juicio se alarga de manera artificial, sin aportar beneficios reales al proceso.
 59. Se propone eliminar la práctica abusiva de involucrar a numerosas empresas o demandados, bajo el argumento de que el trabajador no tiene la obligación de conocer el nombre de su patrón.
 60. No se deberán omitir en la tramitación judicial los nombres de los testigos en las demandas o contestaciones, ya que

- de hacerlo se presume una negligencia que deberá trascender en el resultado del juicio, provocando oscuridad en la demanda, toda vez que las partes deben aportar los elementos de convicción que a su derecho corresponda.
61. Para efecto de agilizar el trámite de los juicios de devolución de vivienda 97, el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje deberá emitir un acuerdo para que en los laudos dictados deberán condenar a INFONAVIT, para que entreguen los fondos de la Subcuenta de Vivienda, directamente al trabajador pensionado o a sus beneficiarios, absolviendo a los demás demandados, si los hubiere como en el caso de las Afores.
 62. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje deberá cerciorarse que el INFONAVIT, siempre sea parte demandada y en caso de no serlo, deberá llamarlo a juicio atendiendo la suplencia de la queja.
 63. El auto de ejecución, el INFONAVIT, deberá acreditar el pago o bien, la transferencia de los fondos, directamente al trabajador o a la AFORE, si el Instituto hubiese pagado extrajudicialmente deberá enviar las constancias de pago respectivas, para que la Junta Especial pueda tener por cumplimentado el laudo y terminado el juicio.
 64. No se deberá otorgar valor probatorio a las impresiones de pantallas electrónicas como prueba de la transferencia de los recursos hacia las AFORES.
 65. Una vez que se lleve a cabo la entrada de los fondos acumulados en la subcuenta de vivienda, el INFONAVIT informará a la empresa operadora de la base de datos nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, así como que administre la cuenta individual del trabajador, para que el movimiento se vea reflejado en los estados cuenta subsecuentes.
 66. En los asuntos que, a la entrada en vigor del acuerdo propuesto, tengan laudo condenatorio firme con auto de ejecución en contra las AFORES, el INFONAVIT, deberá entregar los fondos de la subcuenta de vivienda a los trabajadores pensionados, o a sus beneficiarios en las instalaciones de la Junta para dar por concluido el juicio laboral o bien hacer a transferencia de recursos a la AFORE que corresponda.
 67. En los laudos condenatorios se deberá hacer mención que la entrega de los fondos acumulados en la subcuenta de retiro, se realizará después de la retención de impuestos correspondiente, en los términos que establezcan las disposiciones fiscales aplicables.
 68. Se propone la modernización del Tribunal para agilizar los actos de comunicación procesal y la reducción en la duración del litigio; entre estos aspectos se deberá actualizar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que se esté en posibilidad de dar soluciones adecuadas a los problemas que presenta el Tribunal actualmente para hacer cumplir sus fallos, esto es a través de la implementación de un mecanismo tecnológico que permita presentar promociones de manera remota, y de igual forma se harán saber a los interesados las notificaciones relativas a los proveídos dictados en juicio del que son parte.
 69. Se debe reducir la conflictividad en la terminación de las relaciones de trabajo, fortalecer el derecho a permanecer en el trabajo, evitando el despido libre mediante el establecimiento de una indemnización básica, en todos los casos posibles.
 70. Se deberá garantizar un pago razonable como compensación por la prestación de los servicios del trabajador, a través de una partida especial generada por aportaciones exclusivas del patrón y con intereses.

71. Reducir gastos generados por la terminación de las relaciones de trabajo, evitar la insolvencia patronal a través de un depósito de las aportaciones durante la duración de la relación de trabajo, tipo caja de ahorro la cual estará siempre a disposición del trabajador para emergencias o sumar dicha cantidad a la subcuenta de Sistema de Ahorro para el Retiro.
72. Se deberá incluir la posibilidad de que el trabajador pueda reclamar de su patrón el pago de daños y perjuicios específicos e inclusive daño moral, que un despido injustificado le ocasione.
73. Sanciones pecuniarias a quien incurra en mala fe su actuación en el juicio.
74. La actual prima de antigüedad y la indemnización de veinte días por año de servicios, serían sustituidas por un porcentaje de los salarios, concretamente el 5%, sin ningún tope salarial, al mismo tiempo que se cubren sus salarios, con los que se generarían intereses a su favor.
75. Brindar de autonomía a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, otorgándoles personalidad jurídica y patrimonio propio que les permita una mejor administración de sus recursos.

Tomando en consideración que la función de todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje es aplicar una Ley de orden federal, se deberá fortalecer a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje con recursos, mediante aportaciones federales y estatales.

Facultar a las entidades federativas para constituir los fondos auxiliares para la administración de Justicia Laboral, para generar recursos complementarios para el mejor ejercicio de su función jurisdiccional.

76. El proceso deberá ser plenamente y no predominantemente oral, deberá estar legislado y se deberán crear salas orales

- en todas y cada una de las Juntas que permitan la grabación de las audiencias.
77. Se deberá incorporar en la Ley Federal del Trabajo, el delito de fraude procesal a efecto de sancionar simulaciones jurídicas, actos o escritos judiciales, cuando se tratare de un profesional del derecho, perito o litigante o legalmente autorizado, se le suspenderá el derecho de ejercer la actividad indicada por un término igual al de la prisión impuesta.
78. Se deberá de reformar al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, para precisar que la condena se calculará en razón del salario que quede acreditado en autos más el porcentaje que hubiese obtenido el salario mínimo general o profesional que corresponda a la fecha en que se realice el pago, así mismo se deberá precisar que se pagará al trabajador también el interés simple que se genere sobre el importe de quince meses de salario, a razón del 2% mensual.
79. Se deberá reformar el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo para el caso de la contestación de la demanda, el demandado disponga de un término de 30 minutos para hacer uso de la voz, si supera ese lapso se le tendrán por admitidos los hechos sobre los que no se haya suscitado controversia, sin derecho a ofrecer pruebas en contrario. En réplica y contrarréplica, las partes dispondrán cada una de 15 minutos.
80. Se deberá reformar el artículo 968 letra B fracciones I, II y III de la Ley Federal del Trabajo, para obligar a la parte que obtuvo el embargo de un bien inmueble, exhiba documento que acredite su inscripción en el Registro Público de la Propiedad, a fin de continuar con el procedimiento de ejecución.
81. Se deberá reformar el artículo 951 de la Ley Federal del Trabajo, respecto al alcance de las atribuciones de quien comparece por la parte actora en el procedimiento de ejecución, el actuario deberá hacerse acompañar personalmente del actor, para realizar la

- diligencia de requerimiento de pago y/o embargo en el domicilio.
82. Se deberá reformar el artículo 971 de la Ley Federal del Trabajo para que, en el procedimiento de ejecución, el actor comparezca personalmente a las audiencias de remate y adjudicación de bienes.
 83. Se deberá reformar el artículo 973 de la Ley Federal del Trabajo para señalar que, si en la tercera almoneda no hubiere postura legal, se citara como se dispone para ulteriores almonedas hasta obtener el remate legal, sin que haya deducciones del valor del bien sujeto a remate, con el fin de no generar detrimento en los bienes embargados.
 84. Se deberá reformar los artículos 712 y 872 de la Ley Federal del Trabajo para requerir a la parte trabajadora para que en la demanda y/o en la audiencia precise con exactitud el domicilio de los demandados, por lo que deberá exhibir croquis y en su caso, otros elementos tecnológicos que permitan su localización, así como asociarse del actuario y de no hacerlo de archivará el expediente por cuanto hace al demandado que no sea posible localizar su domicilio.
 85. La creación, desarrollo y funcionamientos de Salas de Juicios Orales en materia laboral, a través de lo que serían “acuerdos conciliatorios”, es decir ya que el funcionario conciliador procurará a llegar a las partes a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución. Se propone conciliar aspectos aleatorios a las prestaciones principales, aspectos que podrán ser convenidos en su reconocimiento mediante los mencionados acuerdos, aspectos accesorios a la acción o excepciones principales, para que estas no causen aportación de pruebas y desahogo de las mismas.
 86. En los casos de juicios por despido injustificado, se podrá llevar a la práctica estos acuerdos conciliatorios por lo que hace a la fecha del trabajador a sus labores, antigüedad, horario puesto, categoría, salario, lugar de adscripción, fecha de separación, prestaciones contractuales etc.
 87. En caso de prestaciones de seguridad social , numero de semanas cotizadas, número de afiliación, salario promedio, otorgamiento, de otras pensiones, clínica de adscripción, padecimientos, puestos desempeñados, periodos de labores, edad del reclamante, cantidades en las subcuentas administradas por las Afores y por el INFONAVIT, cantidades por concepto de retención de impuestos, intereses generados, fecha del fallecimiento del trabajador, existencia de pensión de viudez, cuando se reclama la devolución total de las subcuentas por beneficiarios. En general todo aquello que no conforme la acción principal y no exista el ánimo de conciliar la totalidad del conflicto.
 88. En los casos de Incidentes de Liquidación o ejecución, las cantidades establecidas en las condenas, con fundamento en el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo.
 89. Se deberán implementar oficinas virtuales de conciliación a efecto de prevenir y resolver conflictos, en el sitio web de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, operando las 24 horas los 365 días del año abierta al público usuario y dirigida principalmente a trabajadores y patrones en forma directa y no a través de intermediarios.
 90. La Cámara de Diputados designara al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que hace a los Presidentes de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, los congresos locales, y los Presidentes de las Juntas Especiales, por medio de concurso de oposición por un término de 12 años con posibilidades de reelección de 6 años más.
 91. Se deberá mantener la integración tripartita y fortalecerla.

92. Se deben restaurar los derechos a la coalición en violaciones contractuales, en investigación de casos, en convenios, huelgas.
93. Hacer uso de las herramientas tecnológicas, así las Juntas de Conciliación y Arbitraje de empresas y litigantes para notificaciones electrónicas, a través del SAT, registro obligatorio de correos electrónicos para litigios.
94. La conciliación personal deberá ser la primera fase en el juicio, la falta de concurrencia es tener por admitidos los hechos y desistimiento de la demanda del actor, la etapa de demanda y excepciones ofrecimiento de pruebas a distancia, el desahogo de pruebas con presencia física en la Junta de Conciliación y Arbitraje.
95. Se deberá sancionar las conductas plagadas de vicios, tales como las “hojas en blanco”, la evasión de seguridad social, el ofrecimiento de trabajo en papel.
96. Se presumirá riesgo de trabajo cuando el trabajador sufra accidente de trabajo, cuando no exista contrato de trabajo y la muerte ocurra al interior de un centro de trabajo, se presumirá la existencia de este.
97. Para los casos de las demandas relacionadas con el pago en dinero, o en especie de seguros del régimen obligatorio del Seguro Social, se deberán flexibilizar los requisitos.
98. Análisis de la Legislación Laboral con perspectiva de género atendiendo a la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, es decir, se deben identificar los preceptos discriminatorios que no se sancionan.
99. Se deberá incorporar lenguaje incluyente en la Ley Federal del Trabajo y el resto de la normativa laboral, también incorporar la figura de la violencia laboral en el artículo 3 Bis de la LFT.
100. Se deberá otorgar la licencia de paternidad a cargo de la seguridad social.
101. Acceso de los hombres a guarderías sin restricciones en la Ley de Seguridad Social y la Ley del ISSSTE.
102. Se deberán llevar a cabo inspecciones de la STPS, para evitar violencia laboral de las trabajadoras.
103. Prevenir y erradicar las prácticas discriminatorias en la maternidad y en las responsabilidades familiares.
104. Incrementar hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto.
105. Se deberá establecer jornadas de 8 horas para el trabajo doméstico cuando se trate de personas que habiten en el domicilio donde prestan sus servicios.
106. Homologar artículos 337 y 338 de la Ley Federal del Trabajo, con el artículo 132 sobre obligaciones patronales, para garantizar derechos laborales de las trabajadoras del hogar.
107. Se deberá reformar el artículo 341 de la LFT sobre causas subjetivas de rescisión de la relación de trabajo, guardar consideración y respeto, cuidado en la conservación del menaje de la casa.
108. Incluir a las trabajadoras del hogar en la Ley del Seguro Social para efectos de contar con licencia de maternidad.
109. Se deberá ratificar el convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores.
110. Se deberá reconocer expresamente que la estabilidad en el empleo es relativa, deberá legislarse que se permita la terminación de un contrato de trabajo, pero bajo circunstancias específicas y por excepción.
111. Reformar el artículo de la LFT, e incluir a los trabajadores eventuales y con antigüedad menor a un año.
112. La terminación de los contratos de trabajo de forma unilateral solo aplicara para los empleados de confianza y los domésticos.

113. La terminación del contrato debe materializarse mediante el pago de la indemnización legal correspondiente.
114. La terminación del contrato dará certeza y seguridad jurídica a las partes. Se deberá adoptar la posibilidad contractual de generar un acuerdo y reconocimiento del derecho patronal a la terminación del contrato mediante el pago de la indemnización. Para efectos de la materialización de la terminación del contrato de trabajo, tendrían que cumplirse las siguientes condiciones:
115. El contrato puede terminarse únicamente con trabajadores de confianza, domésticos, o aquellos que se encuentran en contacto cercano y permanente con el patrón.
116. La terminación no puede tener causalidad en cuestiones de discriminación, derechos y dignidad humana, derechos colectivos e igualdad entre trabajadores. Si se comprueban causas de esta naturaleza, deberán proceder penalidades administrativas además del pago indemnizatorio.
117. Se debe dar aviso por escrito de la terminación al empleado, equiparando el procedimiento al de rescisión justificada.
118. Si el empleado recibe el aviso y la indemnización correspondiente, se reputará que ha sido extendido un finiquito legal al patrón. Si lo rechaza, deberá promover la acción de indemnización o reinstalación por terminación indebida de contrato.
119. En caso de que se niegue a recibir el aviso, o bien que materialmente sea imposible entregárselo, se procederá a solicitar la notificación a través de la Junta.
120. Continuarán corriendo salarios caídos hasta que le sea notificado el aviso de terminación y le sean puestos a disposición los montos indemnizatorios a la fecha de la notificación, o bien que el monto de la indemnización sea completo. Deberá concederse un término de 10 días hábiles para que el empleado se manifieste. Una vez transcurrido dicho término, y exhibida cantidad indemnizatoria, sin manifestación del empleado se tendrá como correcto el monto.
121. Sólo procederán las acciones legales por diferencias en caso de que el empleado repudie la indemnización que le sea puesta a disposición. Si la hace efectiva, se tendrá por pagada.
122. Acabar con las simulaciones de actos, es decir las renunciaciones que los patrones hacen firmar a los trabajadores sin que realmente, sea un acto unilateral de estos, para dar por terminada la relación de trabajo.
123. En relación al abandono de trabajo se deberán establecer mecanismos para evitar y/o desincentivar que los trabajadores hagan uso indebido del aparato de Justicia para obtener un beneficio propio.
124. Responsabilidad penal a quien incurra en declaraciones falsas.
125. Reformar nuevamente de forma que se pondere la verdad y no beneficiar solo a los trabajadores.
126. La justicia laboral debe ser impartida por los Tribunales de carácter jurisdiccional y no de carácter administrativo. Se propone la incorporación al Poder Judicial de la Federación, dotar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de autonomía y volverse Tribunales del Trabajo, para evitar que la Autoridad sea Juez y parte.
127. Erradicar los Contratos de Protección y en su lugar se cuente con la intervención de los trabajadores en la elaboración de su propio Contrato Colectivo de Trabajo, con la capacitación necesaria y apoyados y asesorados por un sindicato con los conocimientos para creación.
128. Se propone de derogar el artículo 15-B de la Ley Federal del Trabajo por resultar redundante con otras disposiciones.
129. Por cuanto hace al incumplimiento de las obligaciones del personal jurídico,

- se deberán hacer efectivas las amonestaciones y sanciones consistentes en suspensión del cargo hasta por tres meses en los casos de las faltas especiales referido en la Ley o destitución según sea el caso. Fortalecer la figura de la Contraloría de cada Junta para que los usuarios de los servicios cuenten con un medio efectivo para hacer valer sus quejas y reclamaciones en torno a los incumplimientos de los funcionarios en las Juntas.
130. Redoblar esfuerzos para fortalecer la función de las Direcciones de Inspección en el Trabajo, en todos niveles, en especial en el ámbito del trabajo de menores y en general en los centros de trabajo informales.
131. Mayor independencia presupuestal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mayores recursos humanos y materiales.
132. Mejor ubicación geográfica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y sobre todo mayor presupuesto para las que se encuentran en el interior del país, mayores recursos.
133. La creación de Tribunales Administrativos Laborales, de carácter meramente administrativo que se avoque a conocer y resolver las reclamaciones de los trabajadores derivadas de las aportaciones de subcuenta de vivienda ante el INFONAVIT o por pensión o jubilación ante el IMSS, o por devoluciones o aportaciones a las Afores liberando así a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de esa carga de trabajo.
134. Creación de candados en el depósito de Contratos Colectivos de Trabajo, sobre todo en los asuntos relativos a la construcción.
135. Respecto de la licitación para obras en materia de la construcción, cuando las empresas concursan, se deben recibir todos los contratos colectivos de trabajo solo mediante la exhibición del fallo respectivo. En esta misma tesitura, los contratistas y subcontratistas e adhieran al Contrato Colectivo de Trabajo de forma obligatoria para que sea solo una cadena de responsabilidad o de una sola índole.
136. En la Ley Federal del Trabajo se deberá prever que exista un Contrato Colectivo de Trabajo marco, en el que si una empresa realiza una obra determinada, cuando surja otra obra, sea el mismo sindicato firmante, el que lleve las relaciones colectivas con el fin de que se convierta en una obra por tiempo indeterminado y se vaya actualizando según las condiciones.
137. Para el emplazamiento de una huelga por firma de contrato colectivo, el sindicato deberá acreditar su interés, que es la representación de los trabajadores, y si la obra no ha empezado por medio de un acuerdo de voluntades entre sindicato y patrón.
138. En los emplazamientos a huelga en general, al momento de presentación del pliego petitorio en Oficialía de partes, no será suficiente la existencia de un sello aclaratorio en relación a que no se trata de un emplazamiento, es decir, esto deberá estar plasmado en la legislación.
139. Vigilar y erradicar las conductas procesales en los casos de demandas por despido injustificado en el procedimiento individual, cuando simultáneamente el trabajador presenta un emplazamiento por titularidad, ya que esto solo es con el objeto de presionar el arreglo individual y al final desistirse de lo colectivo, lo cual resulta por demás ilegal.
140. En tratándose de emplazamientos de titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo, se deberá presentar ante la Autoridad en sobre cerrado, el listado de trabajadores con firma y foto de conformidad de la mayoría de los trabajadores, el cual deberá guardarse en la secrecía de la Junta.
141. Eliminar el rezago en las Juntas que atiendan los asuntos el IMSS, las cuales deberán enfocarse a tramitar solo

- asuntos de los trabajadores del mismo Instituto, no así de derecho habientes.
142. Un Contrato Colectivo de Trabajo no podrá ser firmado si no existiesen los trabajadores en activo.
 143. Las características que debería tener la vida laboral y sindical que pueda considerarse democrática, entendida esta no solamente como una estructura jurídica y de régimen político, sino como un sistema de vida fundada en el constante mejoramiento económico social y cultural del pueblo.
 144. Para el depósito de un emplazamiento a huelga por firma, se debe acreditar la voluntad de los trabajadores mediante su voto. Se puede verificar ese otorgamiento de su voluntad de las siguientes maneras: ya sea presentando la afiliación de los trabajadores al sindicato junto con el emplazamiento, o llevando un recuento previo o inclusive con apoyo de una inspección de la Secretaría del Trabajo para verificar que este el padrón de los trabajadores y su afiliación al sindicato.

Desplegados NOTIMEX

21 febrero 2016
STAR MEDIA por Notimex

Este Foro impulsa la emisión de criterios para brindar certidumbre y certeza jurídica en la impartición de la justicia laboral: Tomás Natividad Sánchez.

El Consejo Coordinador Empresarial (CCE) reconoció la importancia del Foro de Consulta para la Justicia Laboral Cotidiana que lleva a cabo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), mientras que la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) consideró prioritaria una nueva reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Durante la cuarta jornada de este Foro plural, incluyente y público, el Presidente de la Comisión Laboral de la CCE, Tomás Natividad Sánchez, afirmó que foros como este impulsan la emisión de criterios que permiten brindar certidumbre y certeza jurídica en la impartición de la justicia laboral.

Recordó el llamado que hizo el Presidente Enrique Peña Nieto en el marco de la Décima Novena Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, a finales del año pasado, a realizar una profunda revisión del sistema de justicia laboral, que incluya la modernización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para garantizar que su funcionamiento esté actualizado conforme a los principios de legalidad, transparencia, rendición de cuentas, imparcialidad, equidad, celeridad y eficiencia.

El representante empresarial en materia laboral hizo notar que, con el mismo presupuesto y personal o equivalente, las Juntas de Conciliación y Arbitraje atienden hoy más del doble de asuntos que hace diez años, por lo que destacó la importancia del

proyecto del Presidente de la JFCA, Jorge Alberto Zorrilla Rodríguez, de crear el Fondo para la Mejora de la Justicia Cotidiana Laboral Federal, y sugirió que se integre a las propuestas de reforma laboral para darle mayor fundamento legal.

En su momento, el laboralista Luis Manuel Guaida Escontría calificó de muy valiosa la meta planteada por este Foro de Consulta, de establecer un marco positivo de análisis y reflexión sobre las circunstancias y los factores que inciden en la impartición de la justicia laboral, el cual rendirá frutos en beneficio de todos.

Desde su perspectiva, consideró importante impulsar reformas a la normatividad relativa a la protección del trabajador en los modelos de relación de tercerización u outsourcing; y prohibir que una organización sindical pueda emplazar a huelga a una empresa para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, sin comprobar que representa a la mayoría de los trabajadores de ese centro de trabajo y que esa mayoría desea la huelga.

Por su parte, el Secretario General de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), Rodolfo Gerardo González Guzmán, consideró una prioridad realizar una nueva reforma a la Ley Federal del Trabajo, considerando a los trabajadores. La anterior reforma fue elaborada “para precarizar las condiciones de la clase trabajadora, obedeciendo a un modelo económico, de liberalismo económico o de libre mercado, para la pretensión de flexibilizar la contratación individual y colectiva, en aras de apoyar la planta productiva; redujo la seguridad y la estabilidad en el empleo”, apuntó.

En su opinión, la reciente reforma laboral dejó algunos “aspectos de confusión” y citó el caso de la subcontratación, aunque aclaró que la CROM no está en contra del outsourcing cuando se emplea de manera adecuada; su mal uso –señaló– le está negando a los trabajadores un futuro y

están afectando a la estabilidad de la seguridad social”.

Entre otras consideraciones, resaltó la necesidad de profesionalizar a los integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que “deben conocer –dijo– no sólo la técnica de la industria que representan sino también volverse licenciados en derecho, a fin de que sus decisiones sean más apegadas a la justicia y a la realidad”.

Demandó, igualmente, mayor presupuesto federal para las Juntas; también sugirió no recargar de trabajo con demandas por aportación de subcuenta de vivienda o por pensión o jubilación, al preguntarse por qué demandar al INFONAVIT o al IMSS si eso es un derecho ganado de los trabajadores.

Finalmente, el laboralista y asesor sindical, Eugenio Narcia Tovar, afirmó que la cultura jurídica ha cambiado en el mundo, por lo subrayó la necesidad de replantear el modelo que se tiene actualmente, el cual, dijo, está agotado y sus cimientos son la simulación.

En la audiencia de este jueves, estuvieron presentes los Secretarios Generales de Conciliación, Acuerdos y Asuntos Colectivos, Guillermo Martín Hernández Galindo; y de Conciliación y Asuntos Individuales, José Francisco Maciel Amaya, ambos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

22 febrero 2016 **NOTIRADAR**

México. - Representantes empresariales, de trabajadores y académicos presentaron diversas propuestas en materia laboral y coincidieron en la importancia de preservar el sentido social de la legislación en la materia.

En el marco de la quinta jornada del Foro de Consulta para la Justicia Laboral Cotidiana,

que realiza la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), María Luisa Campos, de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos, subrayó el alto sentido social de la Ley Federal del Trabajo y de la Constitución Política del país.

Destacó que el artículo 123 contiene las principales conquistas de los trabajadores como el carácter tutelar de la ley, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, la estabilidad en el empleo, la jornada máxima, el salario mínimo, la libre sindicalización y el derecho de huelga, entre otros.

Resaltó que todos estos derechos fueron conquistados por medio de la lucha social, y argumentó que el desarrollo social y equitativo que se busca en la Constitución se establece por el equilibrio entre el desarrollo individual, armonizado con los intereses y derechos sociales que conforman la sociedad mexicana.

Ante una eventual reforma para la mejora en la administración de la justicia laboral cotidiana, enfatizó que la Asociación Nacional de Abogados Democráticos seguirá actuando ante los diversos mecanismos jurídicos para pugnar por conservar los derechos conquistados por los trabajadores.

A su vez, el jefe del Departamento Jurídico del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana, José Manuel Cervantes Bravo, consideró indispensable otorgar mayores recursos materiales y humanos a las juntas de Conciliación y Arbitraje.

“Es impresionante ver a funcionarios de las juntas invirtiendo de su salario para poder cumplir con su trabajo. Eso no se vale, con pura legislación no se puede tener una pronta justicia laboral”, advirtió.

El también secretario general de la Sección 38 de la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional

Autónoma de México (UNAM), propuso que las notificaciones sean enviadas vía electrónica, pues en muchos casos se recorren largas distancias y el destinatario no se encuentra, con la consiguiente pérdida de tiempo.

Por su parte, el director del Despacho BSN Bufete Sánchez Navarro, Rafael Sánchez Navarro Caraza, habló de la estabilidad en el empleo, en el marco de lo cual propuso que la ley establezca la posibilidad de que las pequeñas y medianas empresas puedan liberarse de los contratos laborales celebrados con sus trabajadores de confianza y aquellos con antigüedad menor a un año.

Lo anterior, explicó, se puede conseguir mediante la consignación de la indemnización respectiva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, eximiéndose con ello el pago excesivo de los salarios caídos y de los 20 días por año como establece nuestra legislación laboral.

Recordó que la legislación establece indemnizaciones para restaurar los infortunios del trabajo e indemnizaciones para reparar los daños por la disolución del vínculo laboral, privilegiando la estabilidad, por lo que se han justificado las indemnizaciones tan elevadas en los contratos por tiempo determinado.

El catedrático de la Academia Mexicana de Derecho Internacional y Derecho del Trabajo, Arturo Martínez y González, abordó el principio de economía procesal, y coincidió en que las juntas de Conciliación y Arbitraje utilicen las herramientas tecnológicas en los procedimientos laborales, incluyendo el envío por correo electrónico.

Por su parte, el presidente del Colegio de Abogados Laboristas del Estado de Veracruz, propuso que la presunción de la existencia del despido se desvanezca ante la evidencia de falsedades y la carga probatoria de su existencia sea

responsabilidad del trabajador y no de la empresa.

Dijo que la presunción de la existencia del despido ha sido una figura intocable, a pesar de que en muchas ocasiones la acción por despido se encuentra sustentada en hechos falsos relativos a las condiciones de trabajo, como el salario y el horario.

En atención al número de solicitudes de participación realizados por diversos organismos profesionales, instituciones académicas, sindicatos y organizaciones empresariales, los trabajos del Foro de Consulta para la Justicia Laboral Cotidiana continuarán esta semana.

PROPONEN EN EL FORO PARA LA JUSTICIA LABORAL, FORTALECER PRESUPUESTO DE JUNTAS Y TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE HOJA DE RUTA

Ciudad de México, 23 de febrero de 2016

El Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA), Magistrado Luis Gerardo de la Peña Gutiérrez, y la Presidenta de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, Margarita Darlene Rojas Olvera, coincidieron en la necesidad de incrementar el presupuesto de las Juntas y Tribunales de Conciliación y Arbitraje para contar con una impartición de justicia pronta y expedita.

Durante su participación en la sexta jornada del Foro de Consulta para la Justicia Laboral Cotidiana, que realiza la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Magistrado Luis Gerardo de la Peña Gutiérrez hizo un llamado a encontrar mecanismos para agilizar los procesos y contribuir a abatir el rezago de expedientes.

El hecho de que un laudo se ejecute de manera pronta, es precisamente donde está el meollo de la justicia cotidiana; el gobernado quiere sentirse que fue atendido por el Estado una vez que la situación jurídica concreta fue resuelta mediante un juicio, afirmó.

Asimismo, en el caso del TFCA, subrayó la necesidad de crear una comunicación digital más ágil, a través de las tecnologías de la información, para que los gobernados puedan consultar expedientes sin desplazarse hasta la Ciudad de México.

La Presidenta de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, Margarita Darlene Rojas Olvera, planteó la posibilidad de que los tribunales laborales del país cuenten con autonomía plena, para que sus decisiones sean imparciales y lograr un pleno equilibrio entre los factores de la producción.

Asimismo, se pronunció por impulsar una plena autonomía presupuestal y administrativa de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la creación de más Juntas para atender las cargas de trabajo y el rezago de expedientes.

Planteó también la posibilidad de que la designación del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje corresponda al Congreso de la Unión y que los congresos de cada entidad designen a los presidentes de las Juntas Locales.

Por su parte, Luis Felipe Briseño Barfuson, Director de Relaciones Institucionales de la Asociación Mexicana de Afores (AMAFORE), propuso que, en el caso de los juicios para la devolución de la subcuenta de vivienda, sea siempre el INFONAVIT la parte demandada, que los laudos siempre condenen al INFONAVIT para entregar dichos fondos directamente al trabajador, pensionado o a sus beneficiarios, absolviendo a los demás demandados, si los hubiere, como pudiera ser el caso de las Afores.

A su vez, Rolando Santos González, Socio Encargado del Área de Litigio del Despacho Little y Asociados y miembro de la Barra Mexicana Colegio de Abogados, propuso modificar el sistema tripartito en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, además de que los tribunales laborales pasen a depender del Poder Judicial, y que en adelante los presidentes de las Juntas se denominen jueces laborales.

Otros ponentes durante la sexta jornada de este Foro público y plural fueron María del Rosario Jiménez Moles, Magistrada Representante del Gobierno Federal en la Quinta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; Abraham Garcilazo Espinosa, Representante del Sector Minero; y Octavio Carbajal Bustamante, de la Confederación de Cámaras Industriales.