

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 alejada 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.