

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Balance que realiza el OBSERVATORIO CIUDADANO DE LA REFORMA LABORAL del estado que guardan los trabajos para elaborar un proyecto de iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo reglamentaria de la Reforma de 24 de febrero de 2017 al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al 15 de octubre de 2018.

PRESENTACIÓN

José Alfonso Bouzas Ortiz

En la última reunión que realizó el Observatorio el día 18 de julio de 2018, teniendo en cuenta las condiciones en que se dio la Reforma Constitucional, convenimos que por grupos que de manera natural se conformaron, se iniciarían los trabajos para dar forma a la legislación reglamentaria correspondiente.

En estas condiciones y de manera constante vinieron trabajando los compañeros de Chihuahua, de Sonora, un grupo que nos integramos a iniciativa de la compañera presidenta de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, tenemos conocimiento de que trabajadores de sindicatos mineros hicieron lo propio, diversos miembros del Observatorio nos reunimos en la Fundación Ebert y otros mas.

Existen diversos temas sobre los que debemos modificar el marco normativo laboral y apreciamos también que para ello es fundamental el que los trabajadores marquen las pautas para hacerlos realidad. Hemos visto interesantes acciones que en la actualidad se han iniciado: Mineros, bomberos, electricistas, gasolineros, entre otros que ya sienten el escenario de libertad que la reforma reglamentaria a la LFT les otorga. La ratificación por parte del Senado de la República del Convenio 98 de la OIT y los enérgicos compromisos del TLC ahora USMCA que imponen a México en el tema de libertad y democracia sindical son el piso sobre el que trabajamos.

Para la realización de la reunión que ahora realizamos convenimos la exposición de los temas que enseguida referiré. El primer paso es el que estamos dando y consiste en regresar los sindicatos a los trabajadores, de ellos dependerán los tiempos de los siguientes pasos y temáticas a abordar. No está por demás decir que la reforma reglamentaria que nos ocupa será seguida por una serie de reformas, incluso al texto constitucional y que este será un proceso para el que seis años son apenas los necesarios, pero los fijamos como tiempo de trabajo en tanto que son los que previsiblemente Morena y los otros partidos de izquierda estarán en mayoría en el poder legislativo.

Otra consideración que también nos motivó es que estamos viviendo un importante cambio en el régimen de relaciones laborales que tendrá que darse por y en todos los sectores sociales comprometidos en sacar al país de las condiciones en las que se encuentra, estamos hablando de un cambio cultural. Ha llegado el momento de redistribuir las ganancias del proceso productivo para que el país crezca y en esa tarea, la mira está puesta en limitar a los monopolios y garantizar apoyos a la pequeña y mediana empresa nacional.

En el anterior contexto los temas de la reforma que nos consensan en el OBSERVATORIO son los siguientes:

1. Centro Nacional de Conciliación y Registro Laboral y Centros Locales de Conciliación.
2. Juzgados Laborales
3. Derecho Social
4. Voto de Los Trabajadores, personal, libre y secreto.
5. Desarticulación de los Contratos Colectivos de Protección Patronal.
6. Disposiciones transitorias de la reglamentación.
7. Sigüientes pasos del OBSERVATORIO..

1. CENTRO NACIONAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL Y CENTROS LOCALES

Margarita Darlene Rojas Olvera.

A. Obligación Constitucional

Los párrafos segundo y cuarto de la fracción XX del artículo 123, Apartado A, asignan una función de conciliación prejudicial; y, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos sus procesos administrativos relacionados a un Organismo Descentralizado (en adelante Centro Nacional de Conciliación y Registro Laboral Federal), lo que en definitiva es por antonomasia la creación de una instancia administrativa diversa de la judicial.

Asimismo, el párrafo quinto estipula que dichas funciones deben realizarse bajo los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. No obstante, su integración y funcionamiento fue reservado al contenido de la Ley Federal del Trabajo.

B. Instancia Administrativa

La exposición de motivos y fundamento de la Reforma Constitucional de 24 de febrero de 2017, focalizó los problemas en el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje actuales, debido a que su creación bajo ciertas condiciones históricas contrasta abismalmente con las que actualmente se viven.

El ejercicio alterno de funciones administrativas y judiciales es un primer ejemplo de ello; si bien es cierto que, su conjunción obedeció a un criterio de estado paternalista, cuyo objeto era la consecución de un Estado de Bienestar al garantizar ciertas libertades básicas como el ejercicio de un trabajo digno y su protección; no menos lo es que, dicha decisión se realizó en contravención al principio de división de poderes que permite crear mecanismos de separación, control, colaboración y mutua vigilancia entre los mismos.

De tal suerte que, con la aludida Reforma Constitucional, la separación de instancias administrativas y judiciales materializa que se deje de vulnerar los

principios de unidad de la jurisdicción y de la división de poderes. Asimismo, permite un desahogo de procesos de distinta naturaleza, lo que eficienta la solución pronta de conflictos laborales, toda vez que los recursos judiciales se destinarán únicamente a su objeto. Mismo caso para las funciones administrativas, conciliadoras y registrales.

C. Tripartismo

La integración tripartita actual es una característica definitoria para la resolución de una controversia en el ejercicio de una función judicial por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (sin que esto necesariamente sea acogido en su integración al Poder Judicial), no así para la realización de las actividades administrativas, conciliatorias y registrales, motivo por el cual no puede ser una figura que deba extrapolarse al Centro Nacional de Conciliación y Registro Laboral Federal, toda vez que son diversas funciones.

En adición, del contenido de los Convenios 87 y 98 se advierte que toda Autoridad Pública deberá de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar el derecho al ejercicio de la libertad sindical, lo que incluye medidas que tiendan a fomentar la constitución de determinada organización, como lo puede ser el otorgamiento de registro de un sindicato que actúe de manera subjetiva. Así y en cumplimiento del principio de imparcialidad, consagrado a nivel constitucional, es que el Tripartismo no puede ser un elemento del Centro Nacional de Conciliación y Registro Laboral Federal.

D. Integración

Como ya fue advertido, la integración del Centro Nacional de Conciliación y Registro Laboral Federal permanece sin una definida línea de realización a nivel constitucional, no obstante sus elementos esenciales permiten su creación. Así, por ejemplo, que su institución obedezca a la naturaleza de un Organismo Descentralizado, obliga el uso de los criterios de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales dentro de los cuales se advierte la participación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la dependencia Coordinadora del Sector – Secretaría del Trabajo y Previsión Social –, así como un Órgano de Vigilancia o Control Interno, como partes integrantes de dicho Organismo.

Asimismo, se determina su administración mediante un Órgano de Gobierno, Junta de Gobierno o su equivalente como lo puede ser una Junta Directiva; y, un Director General. Por otra parte, en consecución a los principios ya fijados constitucionalmente, cuyo fin último es la legitimación del ejercicio del poder público en el contexto de un Estado Constitucional de Derecho y legitimidad democrática, la adición de un Consejo Consultivo en la parte administrativa resulta como una consecuencia natural de los mismos.

E. Procedimiento conciliatorio

El procedimiento conciliatorio debe cumplir con elementos de eficiencia administrativa manteniendo en todo tiempo el carácter expedito;

consecuentemente, su regulación debe incluir por una parte una estructura rigurosa, sistematizada y perfectamente delimitada en cuanto a los quehaceres de las áreas y unidades que la integran; y por otra, que la participación de los actuantes sea flexible, entendible, de fácil acceso y realización, evitando los rigorismos característicos del proceso judicial, toda vez que no se están ante la presencia de un organismo de dicha naturaleza.

Por lo anterior y en cumplimiento al principio de celeridad deben establecerse términos reales correspondientes para su logro, como la fijación de una audiencia de conciliación que permita hasta 2 intentos para la notificación y preparación; la fijación de buzones electrónicos de todas las partes para oír y recibir cualquier notificación posterior para el mismo conflicto laboral, incluyendo el emplazamiento a juicio y demás notificaciones en caso de proceder el conflicto a etapa jurisdiccional.

También, cabe precisar que por la sola solicitud de conciliación promovida ante Centro de Conciliación y Registro Laboral Federal, independientemente de la fecha de la notificación y hasta que el procedimiento relativo concluya, debe interrumpirse el término de la prescripción que tienen los trabajadores las partes para ejercer su acción laboral.

Asimismo, se confirma que la generación de un convenio resultado de la conciliación tiene el reconocimiento de cosa juzgada y para la ejecución del mismo la autoridad competente es del orden judicial, razón por la cual debe existir una constante comunicación entre ambas autoridades.

Además, si bien es cierto que el procedimiento está diseñado para la conciliación de conflictos individuales de trabajo; no menos lo es que el personal capacitado y actuaciones reguladas del mismo, vinculan al Centro en una participación como un organismo coadyuvante de los tribunales laborales en conflictos de naturaleza colectiva, únicamente para intervenir en la conciliación.

F. Personal conciliador

Es importante establecer que no es suficiente la creación de modelos y estructuras de conciliación sin el correcto ejecutor de las mismas: es decir los Conciliadores; en este sentido es que estipularse sin posibilidad a interpretación los requisitos necesarios para acceder a su categoría, obligaciones y facultades es requisito *sine qua non* de la propuesta de reforma, ya que el éxito que pueda tener la fase conciliatoria dependerá de la preparación y habilidades que tenga el conciliador.

Sus requisitos esenciales son:

- 1) Ser ciudadano mexicano y gozar del pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles.
- 2) Tener experiencia de por lo menos dos años en áreas del derecho del trabajo y especialización en las actividades que se vinculen con las atribuciones del Centro Nacional de Conciliación y Registro Laboral Federal y demás mecanismos alternativos de solución de controversias.
- 3) Contar con título profesional a nivel licenciatura en carrera afín a la función del Centro.
- 4) Tener

preferentemente certificación en conciliación laboral. 5) Aprobar los exámenes de conocimientos generales en derecho laboral, en Mecanismos Alternos de Solución de Controversias y derechos humanos, así como los psicométricos establecidos en los lineamientos generales, que deberán ser emitidos por la Junta Directiva. 6) Ser mayor de 30 años. 7) No haber sido inhabilitado. 8) No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena privativa de libertad.

Dentro de sus obligaciones como mínimo deben contemplarse que: 1) Salvaguarden los derechos adquiridos del trabajador, evitando así la renuncia de los mismos. 2) En su ejercicio cumplan con los principios de conciliación: voluntariedad, imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad, y confidencialidad. 3) Traten con la debida equidad y respeto a los interesados, procurando que todas las conciliaciones que se realicen concluyan en arreglos satisfactorios para los mismos respetando los derechos humanos laborales. 4) Cumplan con programas de capacitación y actualización para la renovación de la certificación. 5) Se abstengan de fungir como testigos, representantes jurídicos o abogados de los asuntos relativos a los mecanismos alternativos en los que participen posteriormente en juicio. 6) No se pronuncien sobre ningún acto jurisdiccional.

Por último, sus facultades durante su labor deben constreñirse a: 1) Requerir de la presencia de gerentes, directores, administradores o demás representantes de la parte patronal con capacidad de decisión para llegar a un arreglo. 2) Diferir la audiencia en caso de advertir posibilidad de arreglo por haber propuestas de solución concretas y de común acuerdo de los interesados, o para dar oportunidad a éstos a la reflexión de sus posiciones y propuestas, o para cumplimentar pagos consecuencia del convenio, siempre cuando no se exceda el término máximo fijado para la etapa de conciliación. 3) Suspender o concluir la audiencia, en los casos donde se presenten faltas de respeto y compostura entre los interesados o en contra del conciliador.

G. Centros de Conciliación Locales

En concordancia a la unicidad de aplicación normativa de la Ley Federal del Trabajo es que se considera oportuno extrapolar las directrices de integración y procedimiento conciliatorio del Centro Nacional de Conciliación y Registro Laboral a los Centros de Conciliación Locales.

2. JUZGADOS LABORALES.

Carolina Ortiz Porras.

Segundo objetivo de la Reforma Laboral

“La creación de los Tribunales de Trabajo integrados al Poder Judicial, que realicen su función juzgadora de manera ágil, pronta y oral”

Un Estado democrático de derecho no puede ignorar el rol de la justicia laboral como instrumento de inclusión y equilibrio de la sociedad.

El Derecho sustantivo tutelar, el procedimiento laboral sencillo, pronto y veraz así como la jurisdicción profesional y especializada son la tríada sobre la que se debe reconstruir una justicia del trabajo capaz de garantizar la salvaguarda de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

La existencia de tribunales especializados como los de trabajo para las causas laborales tiene directa vinculación con el “derecho de acceso a la justicia”. Estos nuevos tribunales deben garantizar que se apliquen normas procesales para asegurar la celeridad de las resoluciones, una celeridad que lleve implícita la equidad y protección de los derechos humanos laborales.

Para la eficacia real de nuevos órganos jurisdiccionales que realicen una tutela judicial efectiva, tenemos que consolidar la profesionalización de los juzgadores así como fortalecer instituciones que coadyuven y afiancen tales derechos como lo son la Inspección del Trabajo y la Procuradurías de la Defensa del Trabajo.

El procedimiento laboral es el que garantiza el estricto cumplimiento del derecho sustantivo, que debe seguir siendo tutelar de la persona trabajadora como sujeto vulnerable dentro de una relación de trabajo.

Es por ello que la iniciativa debe establecer procesos ágiles, predominantemente orales e inmediatos, complementados con las ventajas de las nuevas tecnologías. Para lograrlo se propone que la iniciativa establezca como mínimo.

Derecho Procesal Individual:

Procedimiento ordinario base que sea el referente en los demás procedimientos

Estructura mixta con dos etapas:

Escrita, que comprende desde la presentación de la demanda, contestación, en su caso reconvenición y réplica y contrarréplica, acciones que deberán fundamentarse en las pruebas que anuncien las partes.

Oral, en dos audiencias de Ley, siempre ante la presencia del juzgador en cumplimiento al principio de inmediatez, teniendo los nuevos tribunales la rectoría y responsabilidad de conducción del proceso:

Audiencia preliminar, que tiene por objeto depurar el procedimiento, fijar la controversia, admitir las pruebas y señalar la preparación de las mismas

bajo la responsabilidad de la parte oferente, salvo casos de excepción previstos en la ley.

Audiencia de juicio, con la finalidad de desahogar las pruebas de manera continua, objetiva y en la medida de lo posible posible, ininterrumpida. Una vez desahogadas las pruebas, se ordena el cierre de instrucción, se da uso de la voz para alegatos breves y se dicta resolución de inmediato.

Para el efecto de que las sentencias sean debidamente cumplidas en oportunidad, se deja la ejecución de las mismas a un funcionario judicial especializado, que cuente con las facultades necesarias para su cumplimiento efectivo.

Los procedimientos especiales en el ámbito individual y como su nombre lo indica, se establecerán como excepciones y tienen el objetivo de dirimir de manera aún más expedita los juicios que se inicien por motivos de afectaciones graves y sistemáticas a los derechos humanos fundamentales; la designación de los beneficiarios de los trabajadores así como de los conflictos derivados por las prestaciones de seguridad social de los trabajadores y sus derecho habientes.

Para que los procesos puedan llevarse a cabo de la manera planteada, se realizan propuestas que deberán aplicarse en las notificaciones y en el desahogo de pruebas, situaciones que hoy se han convertido en verdaderos obstáculos al acceso a la justicia pronta, tales como: buzones electrónicos obligatorios a las autoridades requeridas para rendir informes; medidas pertinentes que eviten la falsedad de declaraciones en juicio; pruebas periciales a cargo de los tribunales con la creación de un centro de peritos oficiales veraces; medidas de apremio y sanciones efectivas que inhiban las simulaciones y las negligencias de todos los sujetos del juicio.

El derecho procesal laboral no debe perder la oportunidad de afianzarse nuevamente como una herramienta eficaz para el equilibrio entre las partes en el juicio, es por ello que se conservan la actividad oficiosa del juzgador para subsanar y prevenir las irregularidades de la demanda; las cargas de la prueba a favor del trabajador y las presunciones que eviten las reversiones sin sentido de la carga procesal, cuyo único resultado ha sido evadir las obligaciones de las relaciones laborales.

Las actuaciones de todos los involucrados en el nuevo sistema de justicia laboral deben ser profesionales, honestas y transparentes, es por ello que las

responsabilidades de cada sujeto deben ser reguladas y de ameritarlo sancionadas sin dilación.

El cumplimiento de los derechos laborales debe ser un ejemplo para las personas que hoy la imparten a pesar de las limitaciones presupuestales y organizacionales. Es por ello que la iniciativa debe contener también un procedimiento flexible que asegure a cada trabajador que hoy desempeña su labor en las Juntas de Conciliación y Arbitraje de todo el país, no solamente que sus derechos serán debidamente respetados, sino que sus talentos se aprovecharán en beneficio de una mejor impartición de justicia, en condiciones dignas y favorables para una transición incluyente y equitativa al modelo que está por iniciar. Oportunidades según capacidades y desempeño.

3. Derecho Social

Manuel Fuentes Muñiz.

Carácter del Derecho Social, en el contexto de la constitución, carácter tutelar del Derecho del Trabajo y temas esenciales de género.

Principios Generales.

1. El derecho laboral deberá mantener su carácter tutelar en favor de los trabajadores.

2. El Tribunal Laboral se compondrá de jueces de lo social, entendiéndose que su actuación deberá mantener los principios de equidad y justicia privilegiando los intereses del trabajador.

3. El derecho laboral seguirá siendo de orden público por lo que los acuerdos privados carecerán de validez y efectos legales por lo que no se impedirá el goce y ejercicio de los derechos que establece la ley, siempre que sea contraria a la ley en perjuicio del trabajador.

4. La renuncia del trabajador a su empleo no realizada ante el Tribunal Laboral o ante el Centro de Conciliación carecerá de eficacia legal.

5. Conservar el principio de la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda; el principio de la primacía de la realidad; y el principio de conservación del contrato, en el que se establece que en caso de contratos temporales debe subsistir la contratación mientras que exista la materia de trabajo.

6. El principio de presunción de probidad del trabajador en donde se considera que el trabajador procede rectamente en sus funciones encomendadas, con rectitud de ánimo y en cumplimiento a las obligaciones que tiene a su cargo, mientras que no haya prueba en contrario.

7. Se mantiene el principio de irrenunciabilidad de los derechos en materia de salario, prestaciones, indemnización agregando el de estabilidad en el empleo.

8. Reivindicar el principio de progresividad para que no haya decrementos a los derechos adquiridos.

Subcontratación.

1. Se sancionará a una empresa suministre trabajadores a otra empresa para simular una relación de trabajo.

2. Se considerará patrón a la empresa beneficiaria que subcontrate a través de otra empresa trabajadores para simular una relación de trabajo.

Propuestas de género.

1. Incorporar en los Contratos Colectivos de Trabajo los mecanismos de aplicación de la igualdad sustantiva.

2. Incorporar el derecho del trabajador que sea reinstalado para que lo pueda hacer en otro lugar de trabajo, dentro de la empresa cuando se trate de violencia sexual o discriminación.

3. Además de los certificados médicos se prohíba toda práctica de pruebas de embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.

4. Incorporar la representación proporcional de género en la empresa o establecimiento en las diversas comisiones en que se negocien condiciones de trabajo o salario.

Discriminación.

1. Sancionar la discriminación en relación con el empleo y libertad sindical.

2. Castigar el acoso laboral y del acoso u hostigamiento sexual, siendo conductas que pueden ser dentro o fuera de su lugar y/o jornada de trabajo, y por medios físicos, verbales, electrónicos o digitales, psicoemocionales, psicosociales o económicos.

3. Implementar la acción afirmativa para erradicar la discriminación y la desigualdad por género en la contratación, capacitación y ascenso.

Seguridad Social.

1. En el caso de:

a. Personas que padezcan enfermedades crónico-degenerativas o alguna discapacidad;

b. Mujeres embarazadas o

c. Personas que hayan sufrido un riesgo de trabajo.

Que sufran un despido seguirán gozando de la seguridad social hasta la terminación del juicio y de darse la reinstalación con su continuación a ese derecho.

Procesal:

1. Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, no comprenda las prestaciones que se pretendan o no sean claras, en el momento de admitir la demanda se le apercibirá a éste para que aclare.
2. Suplir la deficiencia en la queja cuando se emitan acciones fundamentales por parte del trabajador en su reclamación.
3. El derecho a aclarar o modificar la demanda antes del inicio de la Litis.
4. El derecho de contar con un defensor en todos los casos, sin importar si es trabajador. En el caso de patrones que sean microempresarios, también gozarán de este derecho.

Conciliación:

1. El derecho del trabajador a contar en todo momento con un abogado que lo represente o asesore ante esta instancia.
2. Dotar al Centro de Conciliación de facultades para requerir al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) o alguna otra institución de la misma naturaleza, que el trabajador siga gozando de seguridad social.

Carga probatoria.

1. El ofrecimiento de trabajo no revierte la carga de la prueba en perjuicio del trabajador.
2. En el caso de:
 - a. Personas que padezcan enfermedades crónico-degenerativas o alguna discapacidad;
 - b. Mujeres embarazadas o
 - c. Personas que hayan sufrido un riesgo de trabajo.

Se presumirá que éste fue injustificado salvo prueba en contrario.

Derecho colectivo:

1. En el ejercicio del derecho de contratación colectiva, negociación colectiva y huelga, en todos los casos deberá contarse con la intervención de los trabajadores.
2. Prohibición al patrón de realizar cualquier acto u omisión que atente contra la libertad sindical, de negociación colectiva o de huelga de los trabajadores.
3. Incluir en los estatutos sindicales que los puestos de representación sindical serán de acuerdo con el principio de proporcionalidad de género.

4. Democracia sindical. Voto personal, libre y secreto para la determinación de los actos fundamentales de los sindicatos y contratación colectiva

Héctor Arturo Mercado López
María del Rosario Jiménez Moles

Respecto al primero de los temas, el logro de estos objetivos se encuentran comprendidos, en su última época, en la reforma constitucional de 24 de febrero de 2017 y en el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva y como referente mediato el artículo 123 Constitucional y el Convenio 87 sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de sindicación.

De ahí que los contenidos fundamentales a la Ley Federal del Trabajo en su articulado correspondiente a estos temas tendrá que garantizar el ejercicio pleno de la libertad sindical, tanto en su aspecto interno como en el externo, la contratación colectiva cierta y que debe ser conocida por todos los trabajadores involucrados durante el proceso de elaboración de las condiciones de trabajo y el pleno y libre ejercicio de huelga para los trabajadores cuando estos pretendan la legítima defensa de sus intereses gremiales.

Partiendo de que la Constitución, en esta última reforma estableció diferentes obligaciones para la consecución de los fines arriba apuntados tenemos que para el logro de ellos la legislación laboral deberá encaminar todos sus esfuerzos a desaparecer el contenido corporativo que alimenta a la legislación vigente, en consecuencia de lo anterior proponemos las siguientes ideas que necesariamente deberá contener el proyecto de legislación laboral.

Para fortalecer la libertad sindical y la negociación colectiva se deberá prohibir cualquier interferencia patronal o de autoridades que tengan como objeto menoscabar el ejercicio de estos derechos. Asimismo se deberán prohibir expresamente todos los actos individuales de discriminación y coerción en contra de los trabajadores.

Acorde con la reforma constitucional, el organismo de conciliación que se constituya deberá ser plenamente autónomo e independiente en su actuación tanto en su función conciliatoria como en su función registral garantizando la tutela laboral a favor de los trabajadores acorde con los principios laborales, de tal manera que al fortalecer al sindicalismo se logre el tan anhelado equilibrio entre los factores de la producción.

Por otra parte, los tribunales laborales que se constituyan deberán contener procedimientos ágiles para la resolución de los conflictos colectivos de tal manera que se dé seguridad jurídica a ambas partes de que sus asuntos serán resueltos

conforme a derecho de manera autónoma e independiente. Por ello deberá a mediano plazo fortalecerse la autonomía e independencia de los poderes judiciales de justicia de las entidades federativas.

Crear un procedimiento muy confiable para la toma de votaciones cuando se ejerza el voto personal, libre y secreto y establecer un listado de casos en que este voto será obligatorio para la toma de decisiones (constitución de sindicatos, elección de mesas directivas, elaboración de estatutos, aplicación de disciplina a sus miembros, aprobación de contenidos del contrato colectivo, aprobación del estallamiento de huelga, titularidad contrato colectivo, votación directa en conflictos por firma por primera vez de un contrato colectivo, etc.).

Asimismo en la revisión de contratos colectivos se deberá verificar que los trabajadores involucrados estén perfectamente informados de los contenidos y que los aprueben, así como crear un procedimiento de verificación cuando un contrato no haya sido revisado en un período determinado, que podría ser de cuatro o cinco años.

La documentación relativa al registro sindical, toma de nota de mesas directivas, estatutos, contratos colectivos se estima debe ser pública y de fácil acceso, por lo cual debe crearse por ley un sitio web para tal efecto.

Por otra parte, se deberá garantizar la libre afiliación de los trabajadores a cualquier sindicato que sea de su preferencia, así como garantizar su estabilidad en el empleo, como la base esencial del principio del ejercicio de los derechos colectivos.

Todas estas ideas marco son la base para el despliegue detallado de todas y cada una de las medidas necesarias para liquidar los contratos colectivos de protección y el corporativismo en la legislación mexicana, por lo tanto esta será la primera de varias reformas laborales subsecuentes que deberán llevarse a cabo hasta lograr una legislación laboral moderna, eficaz, eficiente que garantice plenamente la libertad sindical y el derecho a la contratación colectiva en nuestro país.

Departamento Jurídico del STUNAM.

Es un hecho que el poder social que reside en el sindicato debe manifestarse autónomamente y con pleno respeto al carácter democrático establecido en su estructura orgánica y funcionamiento, legitimando de tal manera su actuar democrático. Sabemos que los cambios económicos y políticos han producido

reacciones en el campo laboral, debilitándolos y transformándolos, con lo que ha menguado su poder de negociación y aumentando la tasa de corporativización. Lo anterior ha generado una evidente crisis de legitimación y representatividad que exige el replanteamiento de la democracia al interior de los sindicatos, a través de una mayor adaptación de su organización y funcionamiento a las reglas democráticas, en aras de que el sector sindical como ente trascendente en la vida política del país, garantice el correcto uso de éste al interior y exterior del mismo.

El sindicato como figura institucional se presenta como el sujeto legitimado para expresar el interés conjunto de los trabajadores, tal carácter institucional lo legitima en su actuar y representa una de las razones en las que se basa la exigibilidad de la democracia, adquiriendo así un doble papel: laboral y político. En el orden laboral, se presenta como el negociador frente al empleador, tal y como establece el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, incluso teniendo una concepción más amplia al determinar que, el *sindicato* es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, no obstante ello, su actuar no se agota en la defensa frente al empresario, sino que también se establece como un mediador de los poderes públicos como parte, adquiriendo un papel político y más aún, un complejo papel económico y social.

Tal poder social es el que origina que el sindicato resalte y adquiera un papel protagónico de las demás organizaciones y asociaciones, por ello es fundamental que dichas agrupaciones de trabajadores sean fuertes y sólidas a través de una funcionalidad y estabilidad, en un plano de democracia y libertad, sin que ello implique algún tipo de intervención o ataque a su autonomía. La norma debe limitarse a establecer los contenidos mínimos democráticos que deben regir en el sindicato y remitir al texto estatutario para su concreción, adoptándolo a través del ejercicio del poder de autorregulación y dotándose de los contenidos mínimos enunciados en la norma, sin que tales mínimos lleguen a convertirse en control de la vida interna.

Recordando que en todo momento que el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo ha establecido que la libertad no equivale a inmunidad. La norma reguladora de la democracia sindical en concordancia con el principio de libertad sindical debe tener como características primordiales, la participación efectiva de los agremiados, procesos electorales determinados para la elección de dirigentes.

Así, dentro del tema de democracia sindical, encontramos el que se refiere al voto personal, libre y secreto. La importancia de tales caracteres radica en que todos los trabajadores que pertenecen al sindicato, sin distinción alguna por motivo de sexo, raza, lengua, ingreso o patrimonio, estrato o clase, educación o

convicción política, tienen derecho al voto, aunado a que tal ejercicio debe ser sin intermediario o sustituto alguno, de tal forma que puedan expresar de manera personalísima su voluntad absoluta, irrestricta y auténtica en la urna, es decir, voto directo y secreto, lo que implica el fortalecimiento de la legitimidad de los representantes sindicales, acogiéndose al espíritu de la tesis de jurisprudencia 2a./J.150/2008 de rubro RECUESTO PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBEN ORDENAR Y GARANTIZAR QUE EN SU DESAHOGO LOS TRABAJADORES EMITAN VOTO PERSONAL, LIBRE, DIRECTO Y SECRETO; así como la tesis aislada I.3o.T.184 L de rubro TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. EL VOTO SECRETO ES CONDICIÓN ESENCIAL DE LA LIBERTAD SINDICAL; y la tesis emitida por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Tesis X/2001, Partido de la Revolución Democrática y otro vs. Tribunal Electoral de Tabasco, de rubro ELECCIONES. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES QUE SE DEBEN OBSERVAR PARA QUE CUALQUIER TIPO DE ELECCIÓN SEA CONSIDERADA VÁLIDA, este último resulta de gran ilustración, ya que si bien es cierto no estamos en presencia de elecciones de representantes ciudadanos, el punto de disenso radica en los principios que deben regir en cualquier elección que se pretenda ser democrática, consecuentemente el punto jurídico es exactamente igual al que se suscita.

Además de lo anterior y para mayor ilustración jurídica, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación a través del Centro de Capacitación Judicial, en la publicación denominada “Derecho electoral mexicano”, ha establecido minuciosamente cuales son los atributos del voto, siendo los que a nuestro estudio concierne y en una adaptación: personal, libre y secreto, entendidos como:

Personal y libre. El voto le corresponde a todos los trabajadores que pertenecen a un sindicato determinado, sin distinción por algún otro factor como sexo, raza, lengua, ingreso o patrimonio, estrato o clase, educación o convicción política, en tanto cumplan con algunos requisitos indispensables (nacionalidad, edad determinada, residencia, capacidad civil o mental). Está vinculado con el principio del sufragio directo, pues solo la persona que es titular de tal derecho puede ejercerlo y su decisión expresada en el sufragio no puede transferirse a otros.

Secreto. El voto debe dirigirse sin intermediación de ningún órgano o cuerpo de electores al candidato de su elección, garantizando su confidencialidad, pues se trata de un elemento esencial para que se hagan valer los principios básicos de la democracia entre los trabajadores, por lo que deben adoptarse las medidas necesarias para que se exprese la voluntad de la clase trabajadora.

Tales atributos del voto no son antagónicos, si no que se trata de características interdependientes e inherentes al mismo y que dan cuenta de una

democracia sindical representativa, mismas que han sido incluidas en el Proyecto Alternativo de Ley Secundaria, a fin de erradicar efectivamente el régimen de contratación colectiva de protección patronal.

5. DESARTICULACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE PROTECCIÓN PATRONAL

Héctor Barba García¹

Entre los múltiples problemas cuya solución jurídica debemos tratar de plantear en los diversos proyectos de iniciativas de reforma a las leyes secundarias y de expedición de nuevas, vinculadas a la debida reglamentación de la reciente reforma a la Constitución en materia de justicia laboral, quiero referirme a dos de ellos, muy complejos y trascendentales:

Uno, el relativo a los instrumentos para justicia para conseguir en el menor tiempo posible, la erradicación del cáncer social de la simulación de pactos laborales colectivos, conocidos como *contratos colectivos de trabajo de protección patronal*, que son, según estimaciones aproximadas, el 90% de los contratos depositados y cuyo medio idóneo de erradicación, conforme a la legislación secundaria actual, es el juicio colectivo de titularidad de contrato colectivo para intentar substituir al falso sindicato titular de ese contrato simulado por uno auténtico e iniciar así un proceso de autenticación de ese contrato, juicio poco asequible a los trabajadores por su complejidad procesal, por su prolongada duración y por la carencia de sindicatos representativos que puedan o se presten para ejerciten esa acción; y

Dos, el enorme rezago de asuntos sin resolver en las juntas tanto federales como locales, en todo el país, que, según encuesta realizada recientemente por encargo de la Presidencia de la Junta Local de la CDMX, es de casi un millón de casos y que de no encontrarse un mecanismo apropiado, obstaculizaría seriamente la implementación de la reforma constitucional a reglamentar.

NUEVA ACCION COLECTIVA DE NULIDAD DE CONTRATO COLECTIVO

¹Asesor jurídico de la UNT.

Para el problema **uno**, además de plantearse el perfeccionamiento del procedimiento de los juicios colectivos de titularidad contractual; estamos planteando un procedimiento nuevo y sencillo: una nueva **acción colectiva de nulidad del contrato colectivo**, que podrán ejercitar cinco trabajadores o más como coalición temporal, dentro del término del año siguiente a la publicación del contrato por el Centro Nacional de Conciliación y Registros Laborales, demandando la nulidad del contrato colectivo que les aplica, a efecto de que decida la mayoría de los trabajadores que previamente convocados por el Tribunal Laboral, asistan a un recuento decretado por esta nueva autoridad jurisdiccional, en el que solo podrán participar los trabajadores a quienes aplique ese pacto laboral, excepto los de confianza, para que decidan mediante voto libre, personal y secreto los asistentes a la diligencia de recuento, si rechazan el contrato colectivo en cuestión o si lo ratifican y en caso de que la mayoría de los votantes lo rechazen, el tribunal lo declarará nulo y garantizará que los salarios y prestaciones establecidos en ese contrato, que superen los mínimos legales, continuarán vigentes en la empresa o establecimiento abarcados por ese contrato colectivo, como lo dispone el artículo 403 de la LFT vigente cuando un contrato colectivo termina.

En estos juicios de nulidad de contrato colectivo:

- No procederá la conciliación en razón de que las libertades de sindicación y de contratación colectiva solo pueden ejercitarse personalmente por los trabajadores y su ejercicio no es transferible a ninguna clase de representantes;
- No se aceptará el desistimiento de la demanda y en caso de abandono de la misma de parte de los promoventes, el Procurador de la Defensa del Trabajo, bajo su más estricta responsabilidad, proveerá a la conclusión del juicio que solo podrá resolverse mediante la prueba de recuento.
- El Tribunal decretará de oficio la prueba de recuento, previa elaboración de padrón confiable y previa convocatoria que se asegure se haga a todos los trabajadores por medio de las páginas web del Tribunal Laboral y del Centro Nacional de Conciliación y Registros laborales; de diligencias de la Inspección Federal del Trabajo, así como de publicación obligatoria de la misma de parte en la empresa o establecimiento.
- Como en todos los recuentos, el Tribunal proveerá a garantizar lugar seguro y accesible a los trabajadores y cuidar que el voto se ejercite libre, directa y secretamente por ellos.

- Cuidará también que en el acto votación no intervenga el patrón o sus representantes ni terceros no autorizados.
- A solicitud de los trabajadores deberá admitir visores de la correspondiente Comisión de Derechos Humanos y particulares en la diligencia de recuento, desde su inicio hasta su conclusión.

Así se generará la posibilidad de que se celebre un nuevo contrato colectivo conforme a las nuevas garantías de la Constitución y de la Ley de votación libre, personal y secreta para la aprobación del primer contrato colectivo de trabajo y del sindicato que a nombre de los trabajadores, lo celebre.

- - - - -

En lo que hace al problema **dos**, se plantea en la propuesta de transitorios del proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, que en congruencia con los transitorios de la reforma constitucional que disponen que conforme se instalen los tribunales, las juntas se extingan, pero antes les transfieran los expedientes en trámite para que el nuevo tribunal continúe su tramitación, conforme al procedimiento de origen en los casos, (que sería el hoy vigente en la LFT) así como que les transfieran también los archivos. En función de ese mandato constitucional, en la propuesta de transitorios de la LFT, se plantea que se opere un procedimiento de sustitución de la Juntas por los Tribunales Laborales, que consista fundamentalmente en que conforme se vayan instaurando los tribunales laborales, tanto federales como locales, así como los centros de conciliación, en un proceso semi paralelo, se deberán extinguir las juntas que coincidan con los nuevos tribunales en el ámbito territorial y de fuero, y que los funcionarios de las juntas que lo decidan, podrán concursar para la ocupación de los diversos cargos en los nuevos tribunales a instalarse, en igualdad de circunstancias, con los candidatos de otro origen, planteamientos que se articulan en el proyecto de transitorios, con la finalidad de conseguir la transición en el menor tiempo posible y de atender la superación del enorme rezago de ese millón de casos acumulados en todas las juntas, porque se razona que los funcionarios actuales, libres ya de las consignas de los respectivos ejecutivos y de las presiones de los empleadores y de los sindicatos corporativos, podrán contribuir con sus conocimientos y experiencia con los funcionarios de otro origen, con eficacia e imparcialidad, siempre y cuando acrediten también honestidad en su desempeño.

"DÉCIMO CUARTO. La primera y subsecuentes convocatorias a concurso para la selección de los personales del Centro Nacional de Conciliación y Registros Laborales, de los centros locales de conciliación de la entidades federativas y de la Ciudad de México y de los Tribunales Laborales, garantizarán el derecho de concursar en igualdad de circunstancias al personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en consideración a su idoneidad profesional para la ocupación de los respectivos cargos, tomándose en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia laboral y a su idoneidad personal derivada del historial de sus sucesivas declaraciones patrimoniales."

"DÉCIMO QUINTO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Poder Ejecutivo Federal, en su calidad de responsable de la política pública social laboral a nivel nacional, establecerá una instancia para la implementación de la reforma del sistema nacional de justicia laboral, tanto jurisdiccional como administrativa y al efecto diseñará y ejecutará un modelo de evaluación que considere los avances e impactos de las disposiciones contenidas en el presente Decreto, con el propósito de coordinar las acciones de transición y consolidación del sistema de justicia laboral en los ámbitos de los fueros Federal y locales y al efecto, el Poder Judicial de la Federación, los poderes judiciales de las Entidades Federativas y la Ciudad de México, establecerán instancias de implementación y transición del sistema de justicia laboral dentro de sus respectivas competencias, que deberán funcionar en coordinación con dicha Secretaría, en función de los lineamientos administrativos de la instancia establecida por la misma."

Se anexan los textos propuestos en el articulado nuevo y a reformar, así como los textos propuestos de los transitorios, vinculados a estos dos temas:

(se reforma) Artículo 893.- El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante el Tribunal, el cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley.

Si se ejercita la acción colectiva de titularidad del contrato colectivo de trabajo, el sindicato actor deberá expresar en la demanda, bajo protesta de decir verdad, que representa a trabajadores al servicio de la empresa o establecimiento y en el caso de acción de nulidad de contrato colectivo, la coalición de por lo menos cinco trabajadores expresarán los datos del registro del contrato colectivo publicados por la autoridad registral; señalarán sus nombres, nacionalidad, sexo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso al trabajo y puestos de trabajo desempeñados en la empresa o establecimiento; podrán nombrar representante común de entre ellos así como apoderado particular pero si no lo hacen, el Tribunal designará de entre ellos al representante común y llamará al Procurador de la Defensa de Trabajo para que les asesore en el juicio.

(se reforma) Artículo 895.- La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

- I. El Tribunal procurará avenir a las partes, pero en los casos de declaración de beneficiarios, de juicio colectivo de titularidad contractual y de juicio de nulidad del contrato colectivo, el avenimiento no procederá toda vez que en el primer caso se trata de la resolución de una cuestión de orden público y en los otros dos casos, deberá garantizarse a los trabajadores la expresión de su voluntad mediante su voto personal, libre y secreto en la prueba de recuento, en ejercicio de sus derechos de libertad sindical y de libertad de contratación colectiva.
- II. Tampoco procede el avenimiento en caso de la demanda colectiva de nulidad del contrato colectivo ni el desistimiento de la demanda una vez admitida. Si alguno o todos los actores coaligados abandonan el trámite, quedará a cargo del Procurador de la Defensa del Trabajo, bajo su más estricta responsabilidad, substanciarla hasta la terminación del procedimiento;
- III. De no ser posible el avenimiento, ~~lo anterior~~, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;

- IV. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 895 Bis de esta Ley, pero el Tribunal acordará de oficio la prueba de recuento en los juicios de titularidad y de nulidad del contrato colectivo de trabajo;
- I. Concluida la recepción de las pruebas, el Tribunal ~~la Junta~~ oirá los alegatos y dictará resolución.

(se adiciona)895 Bis.- Para la prueba de recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. El Tribunal Laboral requerirá a la representación de la empresa demandada que le proporcione, bajo protesta de decir verdad y dentro de los siguientes tres días, listado de los trabajadores a su servicio o al de su establecimiento, que contenga, respecto de cada uno de ellos, nombre completo ordenado alfabéticamente por el primer apellido; nacionalidad; sexo, fecha de nacimiento; fecha de ingreso al trabajo y número de registro en la institución de seguridad social a que esté afiliado; denominación de puesto de trabajo o actividad laboral y domicilio de la empresa y del establecimiento en que prestan sus servicios y en capítulo por separado, el listado de los trabajadores de confianza a su servicio.
- II. El Tribunal Laboral dará vista a las demás partes a efecto de que también bajo protesta de decir verdad, formulen las objeciones que estimen convenientes al listado.
- III. Si se formulan objeciones el Tribunal proveerá dentro del término de tres días, que la Inspección del Trabajo verifique la autenticidad del listado empresarial y en el caso de haberse omitido a trabajadores o datos relevantes, les tendrá por incluidos para todos los efectos legales. En este caso el Tribunal sancionará al patrón por violación a la protesta de decir verdad, en los términos del artículo 1002 de esta Ley.
- IV. Sustanciadas estas diligencias, el Tribunal depurará el padrón de los trabajadores con derecho a voto, lo notificará a las

partes y además lo publicará en la página de internet del Tribunal, así como fecha, hora y lugar o lugares del recuento.

- V.** El Tribunal cuidará que el o los lugares de desahogo del recuento, sea neutral, seguro y accesible para los trabajadores, a efecto de garantizarles la expresión de su voluntad de manera rápida, ordenada y pacífica;
- VI.** Tendrán derecho a votar únicamente los trabajadores de la empresa o establecimiento, previamente determinados por el Tribunal Laboral en el padrón de trabajadores con derecho a voto, que concurran al recuento;
- VII.** Serán considerados los trabajadores de la empresa o establecimiento que hubieran sido despedidos del trabajo durante los tres meses previos o posteriores a la presentación de la demanda, excepto si hubieren aceptado la indemnización que les corresponda en términos de esta Ley como consecuencia de la terminación de sus relaciones de trabajo;
- VIII.** 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 demanda.
- IX.** La expresión del voto se hará en forma personal, libre y secreta. Al efecto el Tribunal Laboral, previamente mandará hacer tantas boletas de votación como trabajadores con derecho a voto integren el padrón, las que serán selladas y autorizadas por el funcionario del Tribunal con su firma autógrafa y contendrán la fecha, el lugar de la diligencia y el nombre de la empresa y además, recuadros suficientes y de la misma dimensión para que se inscriba en cada uno el nombre del sindicato actor y del demandado. Debajo de cada recuadro con nombre de sindicato, la leyenda: "acepto este sindicato para ejercer la titularidad del contrato colectivo".

En el caso de acción de nulidad del contrato colectivo, las boletas deberán ostentar dos recuadros y debajo de uno, la leyenda "SI acepto el contrato colectivo" y la leyenda "NO acepto el contrato colectivo", debajo del otro.

- X.** El día, hora y en el lugar o lugares señalados en la convocatoria, se iniciará la diligencia con la presencia de las

partes que asistan de hasta tres representantes por cada una y previo al ingreso de los trabajadores la autoridad registral instalará la o las mamparas necesarias para el cruce de las boletas en secreto y la urna o urnas transparentes, vacías y sin leyenda alguna, para el depósito de las boletas de votación. Acto seguido, previa identificación con documento oficial idóneo, de preferencia la credencial para votar, se procederá al ingreso de los trabajadores con derecho a voto y se dotará a cada uno con la boleta para ejercerlo.

- XI.** A efecto de asegurar la secrecía del voto, no deberá aparecer en las boletas el nombre del trabajador ni en el listado, ni folio o señal o dato alguno que permita identificar la boleta que le fue entregada.
- XII.** Una vez dotado cada trabajador con su boleta para votar, deberá marcarla secretamente en la mampara colocada al efecto y luego depositarla doblada en la urna o urnas colocadas para recabar los votos.
- XIII.** Ejercido su derecho de voto, el trabajador deberá salir del lugar de la votación.
- XIV.** La autoridad cuidará y proveerá lo conducente para que ninguna persona no autorizada, participe o interfiera en el desarrollo de la diligencia y en caso de que se susciten actos de presión en contra de los trabajadores que tiendan a violentar o impedir su libertad de voto o obstaculizar su ingreso al lugar de la diligencia, el funcionario de Tribunal Laboral responsable de la diligencia, con el apoyo de la fuerza pública, proveerá lo conducente para garantizar la celebración de la misma en las condiciones que establece esta Ley y de presumirse la existencia de algún ilícito penal, deberá presentarse la denuncia de hechos ante la autoridad competente;
- XV.** Terminado el evento de la votación, el funcionario facultado del Tribunal Laboral, procederá a practicar el escrutinio, abriendo una a una, la urna o urnas; extrayendo las boletas de votación una a una, examinándola para corroborar su autenticidad y exhibiéndola a la vista de los representantes de las partes y visores autorizados asistentes, en la inteligencia de que las boletas no cruzadas o marcadas en más de uno de los recuadros o falsas, serán nulas y colocará las del voto a cada sindicato, por separado, o, en el caso de acción de nulidad de

contrato colectivo, se colocarán por separado las de "SI", las de NO" y las nulas.

XVI. Terminado el escrutinio, dicho funcionario procederá al recuento de votos y anunciará de viva voz el resultado, y declarará triunfador del recuento al sindicato que hubiere obtenido el mayor número de votos a su favor, o, en su caso, la opción de SI o NO a la nulidad del contrato colectivo, que hubiere obtenido más votos. El sindicato parte en el procedimiento de titularidad contractual que no obtuviera votos a su favor, será sancionado por violación a la protesta de decir verdad, en los términos del artículo 1002 de esta Ley.

XVII. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso el Tribunal citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas."

6. TRANSITORIOS.

Héctor Barba García.

En relación al tema de los transitorios, estimamos que deben garantizarse las siguientes cuestiones:

A) El pleno respeto a los trabajadores de las juntas de conciliación y arbitraje, a partir del principio de estabilidad en el empleo, de tal manera que se garantice una continuidad en su incorporación a los poderes judiciales con la siguiente modalidad:

En su primer ingreso al Poder Judicial correspondiente, los trabajadores no podrán incorporarse al ámbito laboral, esto es con el objeto de liquidar en definitiva los circuitos del tráfico de influencia que existieron en las juntas de conciliación y arbitraje.

B) El sistema de transición de los tribunales viejos a los nuevos debe respetar las disposiciones de la Constitución que marcan que los juicios antiguos se llevarán con las leyes y tribunales de esa época y el nuevo sistema operará a partir de los tribunales, normas y juicios que se den al amparo de esa ley, por lo tanto se deberá garantizar el presupuesto y personal necesario tanto a los antiguos tribunales como a los nuevos para el logro de estos objetivos. Las mismas disposiciones deberán observarse respecto de los sistemas de registro administrativo.

C) La entrada en vigor de esta ley deberá ser antes del primero de enero de 2019, estableciendo una ruta crítica de carácter obligatorio para su instrumentación para que en un plazo no mayor de cinco años quede íntegra y exitosamente instrumentada conjuntamente con las demás reformas que se acuerden en ese período.

“ARTÍCULOS TRANSITORIOS

(propuesta)

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

SEGUNDO. El Centro Nacional de Conciliación y Registros Laborales iniciará sus funciones conciliatorias y registrales el día dos de diciembre de 2019. El mismo día se suspenderá el servicio público de registro que proporcionan las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en sus respectivos ámbitos de competencia.

TERCERO. Para los efectos del traslado de expedientes de registro de asociaciones sindicales, contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y procedimientos administrativos relacionados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán remitir al Centro Nacional de Conciliación y Registros Laborales una relación completa de todos los expedientes y registros en su poder, con soporte electrónico de cada expediente, antes del día 29 de noviembre de 2019. El traslado físico de los expedientes de todas las dependencias tanto federales como locales debe concluir antes del día 2 de diciembre 2020.

CUARTO. El Centro Nacional de Conciliación y Registros Laborales iniciará la tramitación de solicitudes de conciliación y de registro que sean de su competencia a partir del día 4 de enero 2021.

Los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México, iniciarán la tramitación de solicitudes de conciliación que sean de su competencia a partir del día 4 de enero 2021.

Los Tribunales Laborales Unitarios de Circuito y los Tribunales Laborales de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México,

iniciarán sus operaciones a más tardar el día 4 de enero de 2021; recibirán las demandas y otras promociones de su respectiva competencia a partir de la fecha de su respectiva instauración y tratándose de demandas individuales sobre asuntos en que proceda la conciliación prejudicial, deberán acompañarse de la certificación del dictamen de conclusión y archivo de la instancia conciliatoria, del respectivo Centro de Conciliación.

Conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, la instauración de los Tribunales Laborales se operará dentro del lapso comprendido entre la entrada en vigor de la presente ley y el día 3 de enero de 2021, a cuyo efecto los congresos Federal, de las entidades federativas y de la Ciudad de México, proveerán a las correspondientes asignaciones presupuestales.

Los poderes judiciales Federal, de las entidades federativas y de la Ciudad de México, publicarán en el respectivo diario oficial de su adscripción, con antelación no menor a noventa días naturales previos, sus respectivos acuerdos de instauración de los tribunales laborales en sus respectivos ámbitos de competencia.

QUINTO. La tramitación de juicios individuales y colectivos del trabajo, así como la de otras instancias de su competencia, continuará a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, hasta la fecha de inicio de operaciones de los Tribunales Laborales en cada uno de los respectivos ámbitos de competencia.

SEXTO. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán remitir a los Tribunales Laborales de su jurisdicción, una relación de los emplazamientos a huelga que se encuentren en trámite, en la cual se detallará el estado procesal de cada expediente. La remisión de dicha relación se operará hasta siete días antes del inicio de operación de los respectivos tribunales laborales.

Los expedientes físicos de los emplazamientos comprendidos en dicha relación, así como los expedientes archivados de huelga, ya sean físicos o microfilmados o conservados conforme al artículo 724 de esta ley, serán remitidos a más tardar tres días antes del inicio de operación de los respectivos tribunales laborales.

SÉPTIMO. Los procedimientos de registro de organizaciones sindicales y de depósito de contratos colectivos de trabajo en trámite en las juntas de conciliación y arbitraje o en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que inicie sus funciones el Centro Nacional de Conciliación y Registros Laborales, pasarán a ser del conocimiento del mismo hasta su terminación, de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de su inicio, y cesará el conocimiento de ellos por la respectiva autoridad de origen.

Los procedimientos de los conflictos individuales y colectivos, así como las demás instancias en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, una vez que inicie sus funciones el tribunal laboral de la adscripción correspondiente a la Junta, éste asumirá la tramitación de dichos procedimientos e instancias hasta su terminación, de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de su inicio, cesando entonces el conocimiento de ellos por la respectiva Junta de origen.

OCTAVO. El Centro Nacional de Conciliación y Registros Laborales y los Centros de Conciliación Locales, en lo que hace al ejercicio de su respectiva competencia en casos de conciliación prejudicial, solamente admitirán a trámite asuntos individuales, de conformidad con el procedimiento a que se refiere esta ley y siempre y cuando no se trate de asuntos ya en trámite ante alguna autoridad jurisdiccional, previos a la fecha de instauración del correspondiente Centro.

NOVENO. No procederá la acumulación de juicios cuando alguno de ellos se encuentre en trámite conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto y el o los otros juicios deban substanciarse conforme a las disposiciones del presente Decreto.

DÉCIMO. Los estatutos de las organizaciones sindicales que hayan obtenido su registro ante las autoridades competentes previamente a la entrada en vigor de este Decreto, mantendrán validez durante un término no mayor a los nueve meses siguientes al inicio de vigencia del presente Decreto, termino durante el cual los sindicatos deberán acreditar ante el Centro Nacional de Conciliación y Registros Laborales, la reforma de sus estatutos conforme a lo dispuesto por las fracciones IX y X del artículo 371 reformado, de la presente Ley y en

caso de incumplimiento, las elecciones de la directiva del sindicato omiso y en su caso, las elecciones de sus representaciones seccionales, carecerán de validez. Estas reglas no aplicaran a los sindicatos cuyos estatutos ya establezcan los requisitos a que se refieren las citadas fracciones del numeral 371 aludidas ni a los que dentro del término aludido celebren elecciones conforme a dichos lineamientos legales, pero ese cumplimiento voluntario de la ley no releva a las organizaciones del caso de su obligación de operar y acreditar la reforma estatutaria correspondiente, a más tardar durante los seis meses siguientes a la elección realizada.

El Centro Nacional de Conciliación y Registros Laborales deberá promover ante el Tribunal Laboral Unitario de Circuito del domicilio social del sindicato, dentro de los quince días siguientes al transcurso del término de los quince meses contados a partir de la vigencia del presente Decreto, la cancelación del registro del sindicato omiso en reformar sus estatutos en lo términos de este artículo transitorio.

DÉCIMO PRIMERO. La Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, las legislaturas de las entidades federativas y la de la Ciudad de México, deberán destinar los recursos necesarios para la implementación de la reforma constitucional en materia de justicia laboral, de conformidad con los lineamientos del presente Decreto.

Estos presupuestos podrán ejecutarse desde su aprobación y deberán destinarse a los cambios organizacionales, la construcción, operación y equipamiento de la infraestructura y la capacitación necesaria para los respectivos personales del Centro Nacional de Conciliación y Registro, de los Tribunales Laborales Unitarios de Circuito, de los Centros de Conciliación de las entidades Federativas y de la Ciudad de México, de los Tribunales Laborales de las entidades federativas y de la Ciudad de México, así como de las demás autoridades administrativas de a que se refiere la presente ley.

DÉCIMO SEGUNDO. En la implementación de las disposiciones a que se refiere el presente Decreto y en lo sucesivo, el Centro Nacional, los Centros Locales y los Tribunales Laborales, deberán incorporar en sus programas de formación, inicial y permanentes, elementos para desarrollar competencias en su personal a fin de brindar atención y

asesoría en materia de protección de derechos humanos y de grupos vulnerables.

DÉCIMO TERCERO. El Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en su calidad de Presidente del Consejo Técnico del Centro Nacional de Conciliación y Registro convocará a la primera sesión del Consejo dentro de los noventa días naturales siguientes a la fecha de designación su Titular.

DÉCIMO CUARTO. La primera y subsecuentes convocatorias a concurso para la selección de los personales del Centro Nacional de Conciliación y Registros Laborales, de los centros locales de conciliación de la entidades federativas y de la Ciudad de México y de los Tribunales Laborales, garantizarán el derecho de concursar en igualdad de circunstancias al personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en consideración a su idoneidad para la ocupación de los respectivos cargos, tomándose en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia laboral y a su idoneidad personal derivada del historial de sus sucesivas declaraciones patrimoniales.

DÉCIMO QUINTO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Poder Ejecutivo Federal, en su calidad de responsable de la política pública social laboral a nivel nacional, establecerá una instancia para la implementación de la reforma del sistema nacional de justicia laboral, tanto jurisdiccional como administrativa y al efecto diseñará y ejecutará un modelo de evaluación que considere los avances e impactos de las disposiciones contenidas en el presente Decreto, con el propósito de coordinar las acciones de transición y consolidación del sistema de justicia laboral en los ámbitos de los fueros Federal y locales y al efecto, el Poder Judicial de la Federación, los poderes judiciales de las Entidades Federativas y la Ciudad de México, establecerán instancias de implementación y transición del sistema de justicia laboral dentro de sus respectivas competencias, que deberán funcionar en coordinación con dicha Secretaría, en función de los lineamientos administrativos de la instancia establecida por la misma.

DÉCIMO SEXTO. Los organismos de seguridad social deberán adoptar las disposiciones administrativas necesarias para instaurar, al interior de sus propias organizaciones, instancias para la autocomposición en

los conflictos individuales de seguridad social aludidos en la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMO SÉPTIMO. Los derechos laborales de las y los trabajadores de las instituciones que se vean involucradas en esta transición deberán ser respetados en su totalidad. Las autoridades llevarán a cabo todas las acciones de carácter administrativo para garantizar se protejan y conserven los derechos de seguridad social, de acuerdo con las leyes aplicables.

DÉCIMO OCTAVO. Se derogan las disposiciones legales, administrativas y reglamentarias que se opongan a las contenidas en el presente Decreto. "

7. Sigüientes pasos.

José Alfonso Bouzas Ortiz

Tenemos tiempos fatales que, primero nos marcó el ANEXO 23-A REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MÉXICO del USMCA y por las noticias de hoy, (16 octubre) se desplazan en EEUU, pero ello no quiere decir que la política laboral de nuestro país, se defina a los ritmos de ese complicado país, La situación actual, tomando en cuenta los días que faltan para que ANDRES MANUEL LÓPEZ OBRADOR sea el presidente de México, nos obliga a que antes de enero de 2019 contemos con la reforma a la Ley Federal del Trabajo que nos ocupa. Al respecto tomo la acertada interpretación que realiza el Magistrado Mercado, sirviéndose del principio jurídico que establece que nadie está obligado a lo imposible y resultando inviable el que para la indicada fecha se encuentren concluidos los juicios laborales en trámite, estimados en un millón en todo el país y empiecen del número uno los nuevos procedimientos laborales, ante el poder judicial, pensamos que es posible establecer una ruta y tiempos en los que las reformas reglamentarias se instrumenten, teniendo incluso en cuenta presupuestos y forma y tiempo en que se cierran las Juntas y en que se pongan a funcionar los Juzgados. La simulación laboral en la que se vio comprometido nuestro país se realizó en décadas y una solución que respete la legalidad, el principio de certidumbre y los derechos humanos y garantías individuales de las personas que tienen comprometidos sus intereses en tan alto número de juicios, nos debe llevar a realizar el tránsito con todo el cuidado necesario. Estas cuestiones deberán quedar precisadas en los transitorios de las reformas.

La dimensión de lo que estamos haciendo es mucho mayor a lo que nos imaginamos, estamos empezando a dar los pasos necesarios para la construcción de las relaciones laborales necesarias hoy y el marco normativo del trabajo adecuado en tanto tome en cuenta los importantes cambios tecnológicos y de

administración del trabajo que se están dando, la naturaleza global que se impone en las relaciones sociales y dentro de ellas las de trabajo y tenga la capacidad de llevar a efecto lo anterior manteniendo la naturaleza de derecho social que el derecho laboral tiene.

Estamos atentos al hecho de que diversos compañeros quisieran que en la reforma reglamentaria que hoy nos ocupa se incorporaran muchas otras temáticas sentidas como necesarias por los trabajadores pero insistimos, tienen que ser los propios actores sociales quienes las dinamicen. Esta es la primera reforma en materia laboral que debemos lograr y nos debemos comprometer a que sea una cascada de reformas la que se desate.

Para que no se piense que los trabajos realizados no ponen atención en la lista de reformas laborales necesarias, que es muy larga y de diferente estrategia para alcanzarla, refiero algunas de ellas:

Desaparición del Apartado B del artículo 123 y su Ley reglamentaria.

Desaparición de las diversas regulaciones Estatales y Municipales en materia de trabajo que existen.

Desaparición de otras reglamentaciones laborales de excepción: Banca de Desarrollo, IFAI, INE y otras más.

Por supuesto, reformas en la propia LFT que liquiden el fraude tercerizador, Desaparecer la Comisión del Salario Mínimo.

Normar y garantizar la no discriminación por ninguna razón tomando en cuenta las particulares razones de género que en lustros han señalado las compañeras trabajadoras.

Estabilizar en el trabajo a un sinnúmero de trabajadores que actualmente se fomentan tanto en el sector público como en el privado como trabajadores de confianza.

Construir una verdadera inspección del trabajo que garantice el cumplimiento de la norma y evite el ligio.

Revisar las normas en materia de higiene y seguridad en el trabajo que ahora son verdaderas caricaturas.

Pensamos también que en este proyecto de cambio, como lo hemos dicho con anterioridad, deben estar presentes los empresarios y sus intereses y es nuestra obligación darles ejemplo respecto de que el proyecto productivo de la nación, es de todos y no cavem mezquindades o artimañas del pasado.

8.- Análisis del momento en el que nos encontramos.

Arturo Alcalde Justiniani.

ELEMENTOS DE REFERENCIA

- 1) Transparencia Ley
- 2) Reforma Constitucional 2017
- 3) Constitución CDMX
- 4) TLC – Anexo Laboral
- 5) Reforma reglamentaria en proceso
- 6) Convenio 98 ratificado

EL PROCESO DE ELABORACIÓN

1.- Presenta – Gobierno – Ejecutivo Legislativo

UNT
Encinas
Fundación Ebert
Poder Judicial
Chihuahua Foro
Espacio Junta Local Cd. de
México.

2.- Urgencia TLC – Tener reforma en diciembre.

3.- Ámbito solo la Reforma Laboral, 2ª. Generación para después

4.- Temas

- a) Órgano autónomo
- b) procesos rápidos – procedimiento oral
- c) Voto secreto para:
 - elección,
 - contrato,
 - titularidad
- d) la revisión de contratos firmados
- e) transitorios - presupuesto

5.- Diferencia con el sector patronal:

- a) Órgano autónomo
- b) cargas probatorias - a través del diálogo

se pueden superar otros temas

- c) Forma de consulta de contratos

6) Qué sigue?

- 1) Presupuestal ámbito
- 2) Decidir en dónde lo presentan, cuándo?
- 3) Integración del proyecto por parte de la designada secretaria del trabajo y gestión para el trámite de la iniciativa.

7) Diálogo con trabajadores y empresarios especialistas y sociedad civil.

8) Aprobación en Congreso y ruta de instrumentación.

OBSERVATORIO CIUDADANO PARA LA REFORMA LABORAL.

16 DE OCTUBRE DE 2018.