

Alegatos Coyuntural

Número 11/12, Tercera Época, enero-junio/ julio-diciembre 2018

Opiniones

- | | |
|--|---------------------------------|
| Presentación | 1 Javier Huerta Jurado |
| Consideraciones en torno a la iniciativa de reforma en materia de justicia laboral | 7 Ismael González Martínez |
| La legislación laboral del traspié patronal | 15 Manuel Fuentes Muñiz |
| La conciliación laboral | 25 Carlos Reynoso Castillo |
| Hacia una reforma laboral con perspectiva de género | 33 Quetziquel Flores Villacaña |
| Los derechos humanos laborales, en riesgo | 41 Claudia Patricia Juan Pineda |

Alegatos Coyuntural

Número 11/12, Tercera Época, enero-junio/ julio-diciembre 2018, \$ 25.00



Consideraciones en torno a la iniciativa de reforma en materia de justicia laboral

La legislación laboral del traspié patronal

Alegatos Coyuntural

Número 11/12, (enero-junio/ julio-diciembre 2018)

ALEGATOS COYUNTURAL. Año 2, Número 11/12, Tercera Época, enero-junio/julio-diciembre 2018, es una publicación semestral editada por la Universidad Autónoma Metropolitana a través de la Unidad Azcapotzalco, División Ciencias Sociales y Humanidades, Departamento de Derecho. Prolongación Canal de Miramontes 3855, Col. Ex-Hacienda San Juan de Dios, delegación Tlalpan, C.P. 14387, México, Ciudad de México, y Av. San Pablo No. 180, Edificio E, salón 004, Col. Reynosa Tamaulipas, Delegación Azcapotzalco, C.P. 02200, México, Ciudad de México; Teléfonos 53189412 y 53189109, página electrónica de la revista: <http://alegatosenlinea.azc.uam.mx> y dirección de correo electrónico: alegatos@correo.azc.uam.mx y alegatosuamazc@gmail.com. Editora Responsable Mtra. Diana Margarita Magaña Hernández. Certificado de Reserva de Derechos al Uso Exclusivo de Título No. 04-2015-071717381700-102, ISSN en Trámite, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Certificado de Licitud de Título y Contenido en trámite, otorgado por la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas Ilustradas de la Secretaría de Gobernación. Impresa y distribuida por Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco Av. San Pablo No. 180, Edificio E, salón 004, Col. Reynosa Tamaulipas, Delegación Azcapotzalco, C.P. 02200, México, Ciudad de México. Este número se terminó de imprimir el 30 de junio de 2019, con un tiraje de 100 ejemplares.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Directorio

Rector General

Dr. Eduardo Abel Peñalosa Castro

Secretario General

Dr. José Antonio de los Reyes Heredia

Secretaria de Unidad en funciones de Rectora de la Unidad Azcapotzalco

Mtra. Verónica Arroyo Pedroza

Secretaria de la Unidad

Mtra. Verónica Arroyo Pedroza

Director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades

Lic. Miguel Pérez López

Secretario Académico de la División

Lic. Gilberto Mendoza Martínez

Jefe del Departamento de Derecho

Mtro. José Guadalupe Zúñiga Alegría

Coordinador de Difusión y Publicaciones de la División

Dr. Alfredo Garibay Suárez

Comité Editorial

Dr. Ramiro G. Bautista Rosas
Dr. David Chacón Hernández
Dra. Sofía M. Cobo Téllez
Dra. Judith Domínguez Serrano
Dr. Carlos H. Durand Alcántara
Dr. Octavio F. Lóyzaga de la Cueva
Mtra. Diana M. Magaña Hernández
Dr. Carlos Reynoso Castillo
Dr. Fernando Tenorio Tagle

Coordinadores:

Directora
Mtra. Diana M. Magaña Hernández

Revisor y Corrector de Estilo
Alejandro Caamaño Tomás

Formación y Diseño
Diana Mejía Salazar

Alegatos Coyuntural

Número 11/12, (enero-junio/ julio-diciembre 2018)

Alegatos Coyuntural

Número 11/12, (enero-junio/ julio-diciembre 2018)

Presentación

Javier Huerta Jurado 1

Consideraciones en torno a la iniciativa de reforma en materia de justicia laboral

Ismael González Martínez..... 7

La legislación laboral del traspié patronal

Manuel Fuentes Muñiz.....15

La Conciliación laboral

Carlos Reynoso Castillo.....25

Hacia una reforma laboral con perspectiva de género

Quetziquel Flores Villacaña... ..33

Los derechos humanos laborales, en riesgo

Claudia Patricia Juan Pineda.....41

Presentación

*Javier Huerta Jurado**

En esta edición se publican 5 trabajos, con el mismo número de especialistas en derecho laboral, a través de los cuales analizan las iniciativas de reforma a la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional que fueron presentadas a finales del año 2017. Esos trabajos, adquieren relevancia puesto que en la nueva legislatura está abierto nuevamente el debate sobre la instrumentación de las reformas, en el marco de una iniciativa que profundiza sobre la libertad sindical.

Por su parte Ismael González Martínez presenta un trabajo a través del cual explica los alcances de las reformas a los artículos 107 y 123 constitucional en materia de justicia laboral, mediante las cuales se determinó la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y su reemplazo por los Tribunales Laborales, dependientes del Poder Judicial de la Federación y de los estados. Sostiene

* Profesor-Investigador del Departamento de Derecho Universidad Autónoma Metropolitana y Director del Programa Editorial Alegatos.

que esa reforma prevé la creación de *centros de conciliación* en el ámbito local y *Organismo Descentralizado* que ejercerá las funciones de conciliación obligatoria para las partes en conflicto y llevará el registro de los contratos colectivos y de las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados; dice también que en la iniciativa de los senadores del PRI del 7 de diciembre de 2017 a través de la cual buscaban reformar la Ley Federal de Trabajo en materia de justicia laboral para reglamentar la forma cómo se integrarán y operarán los Tribunales de lo laboral, los centros de conciliación local y el Organismo descentralizado Federal; sostiene el autor que los senadores incluyeron en su iniciativa otros aspectos que van más allá del decreto de reforma y afirma que pretenden introducir la desregulación de la subcontratación para garantizar que por esa vía los patrones eludan obligaciones ante los trabajadores.

En su trabajo, Manuel Fuentes Muñiz, nos dice que en el Senado de la República había tres iniciativas que pretenden reglamentar la reforma al Artículo 123 Constitucional publicada el 25 de febrero del año 2011, y afirma que una parte del sector patronal, probablemente el más retrograda, trabajo con la Secretaría de Trabajo y la Consejería Jurídica [del Gobierno de Peña Nieto] y lograron un proyecto que garantiza a los patrones el control absoluto de la mano de obra en los centros de trabajo; sostiene que la iniciativa tiene como intención privatizar la legislación del trabajo, y que los patrones impusieran su voluntad. En ese

sentido, pudo el sector patronal hacer avanzar una reforma al artículo 123 Constitucional el 24 de febrero de 2017 con más retrocesos que avances; se propone un Instituto que funcionara como órgano descentralizado, supuestamente autónomo, pero con control absoluto del presidente de la república en turno. Las reformas al artículo 123 constitucional permitirán cómodamente al gobierno federal decidir si un sindicato existe, si se da el reconocimiento al comité ejecutivo, si se aprueban sus estatutos o si aceptan los agremiados de su padrón sindical. Señala como uno de los mayores riesgos la desaparición del sentido social del derecho laboral y dejar que los patrones decidan, a costa de una mayor productividad y explotación obrera, aleatoriamente, permitir la continuidad del negocio de los contratos colectivos de protección y las empresas Outsourcing, anular la estabilidad laboral, los derechos colectivos, en materia sindical, contratación colectiva y huelga, el libre despido. Por otro lado, Carlos Reynoso Castillo en su trabajo destaca el nuevo modelo de justicia laboral propuesto en la reforma al artículo 123 del año 2017; en el trabajo enfatiza en la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de los tribunales de trabajo adscritos al Poder Judicial y dice que estas nuevas disposiciones constitucionales ya vigentes, están en espera de que se emita la reglamentación que corresponde al Congreso de la Unión. Entre las novedades que ésta plantea, está la relativa al proceso laboral, dice el autor, porque el derecho procesal laboral tendrá cambios significativos y enfatiza

en que *la primera fase o etapa de conciliación entre las partes estará a cargo de organismos públicos descentralizados que se crearán en cada una de las entidades federativas y a nivel federal, este será un paso previo al Poder judicial*; celebra el autor la apuesta por la conciliación del Estado mexicano, pues hace obligatorio que las partes acudan a ella, antes de iniciar un juicio.

Por otra parte, Quetziquel Flores Villicaña, presenta un trabajo, en el que analiza las reformas al artículo 107 y 123 de la constitución y señala que por ese medio se impulsan cambios en materia de justicia laboral; afirma que hay tres propuestas, pero solamente la de los senadores priistas fueron tomadas en cuenta para la elaboración de las leyes secundarias. En la Propuesta es notorio el dismantelamiento de los derechos laborales que se ha implementado desde hace treinta años, violando el derecho humano a la estabilidad en el empleo. La Iniciativa de reforma a la Ley Secundaria en materia de justicia laboral plantea un grave retroceso a la tutela efectiva del derecho del trabajo eliminando el carácter social, toda vez que omite la incorporación de los principios rectores del derecho laboral, tales como *in dubio pro operario*, *pro persona* y el de progresividad; sostiene que en la Iniciativa se pierde la oportunidad de dar vigencia a compromisos internacionales suscritos por México en temas tan específicos como la igualdad sustantiva, la eliminación de cualquier forma de violencia contra la mujer, y la eliminación de la discriminación, por ende,

se pierde, también, la oportunidad de legislar con perspectiva de género.

Finalmente está el trabajo de Claudia Patricia Juan, quien sostiene que la reforma del 25 de febrero del 2017 es de avanzada para el sindicalismo independiente, esto debido al reconocimiento y protección de la libertad sindical; sostiene también que la reforma hace posible impulsar mejoras en la administración de la justicia laboral y eliminación de mecanismos formales del modelo de contratación colectiva de protección patronal y por ello legislar sobre la Ley reglamentaria generó grandes expectativas y dudas razonables sobre sus alcances para armonizarla con la reforma constitucional. En un contexto sumamente complejo se presentó una propuesta de reforma a la Ley Federal de Trabajo que evidencia el cambio de prioridades, donde ya no importó la imagen de respeto de los derechos humanos laborales. La propuesta elimina el carácter social de la legislación y la tutela judicial condicionando el acceso a la justicia al obligar al trabajador a conciliar conflictos ante un organismo de carácter administrativo y el ejercicio de la libertad sindical se restringe a niveles casi insuperables ante los requisitos que deberán cumplir las organizaciones sindicales cuando pretendan ejercer estos derechos.

Es evidente que hay diferencias entre los autores, pues mientras para unos hay avances significativos, para otros, son retrocesos, esto se observa en las posturas sobre la creación de los organismos de registro, o los organismos

de conciliación, la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de los Tribunales Laborales, hay diferencias hasta de concepción sobre esos cambios, entre los avances se plantean aquellas disposiciones que alientan la libertad sindical, pero que se ven limitados por el organismo creado para el registro, se trata de una iniciativa de reforma que se presentó a finales del año 2017, ya abierto y en marcha el proceso electoral 2018, en vísperas de un cambio de legislatura.

Consideraciones en torno a la iniciativa de reforma en materia de justicia laboral

*Ismael González Martínez**

La reforma a los artículos 107 y 123 constitucionales en materia de justicia laboral (DOF 24/02/2017) determina, entre otros aspectos, la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dar lugar a la creación y funcionamiento de los tribunales laborales integrantes del Poder Judicial de la Federación y de los Estados de la República. Asimismo, la reforma constitucional prevé la creación de centros de conciliación en el ámbito local y de un “Organismo Descentralizado”, en el ámbito federal que ejercerá la función de conciliación “obligatoria” para las partes en conflicto, y además deberá llevar el registro de los contratos colectivos y de las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

La integración de estos centros de conciliación y del Organismo Descentralizado se dice que estaría determinado

* Profesor Investigador del Departamento de Derecho de la UAM-Azcapotzalco y Asesor Jurídico del Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo.

en las leyes locales de cada Entidad Federativa y en la Ley Federal del Trabajo, respectivamente. Hasta ahí tendríamos establecida la materia que debería aprobar el Congreso de la Unión para reglamentar las disposiciones de los artículos 107 y 123 constitucionales reformados en febrero de 2017. No obstante, los senadores Isaías González Cuevas y Tereso Medina Ramírez del PRI presentaron el 7 de diciembre de 2017, ante el Senado de la República, una iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de justicia laboral para reglamentar la forma en que se integrarán y operarán los tribunales de lo laboral, los centros de conciliación locales y el Organismo Descentralizado Federal previstos en las normas constitucionales antes citadas.

Pero también, los senadores González Cuevas y Medina Ramírez incluyeron en su iniciativa otros elementos que van más allá de la materia del decreto de reforma constitucional antes citada, por cuya propuesta normativa pretende la desregulación de la subcontratación, a efecto de favorecer a las empresas que por esta vía eluden obligaciones patronales; de igual manera, proponen una normatividad procedimental en materia de seguridad social. Indudablemente, los aspectos relativos a la subcontratación y la seguridad social no son materia de la reforma constitucional de febrero de 2017 y, por lo tanto, no deben ser parte de la discusión legislativa.

A reserva de hacer un análisis de esta iniciativa de reforma laboral de los senadores González Cuevas y Medina Ramírez en sus aspectos más relevantes, previamente señalaré que no procede su aprobación, toda vez que el artículo segundo transitorio del decreto por el que se reformaron los artículos 107 y 123 constitucionales y cuyo texto se pretende reglamentar, indica que: **“El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas deberán realizar las adecuaciones legislativas que correspondan para dar cumplimiento a lo previsto en el presente Decreto, dentro del año siguiente a la entrada en vigor del mismo”**.¹ Es decir, si el citado decreto entró en vigor al día siguiente de su publicación (esto es, el 25 de febrero de 2017), de aprobarse la iniciativa de los senadores González Cuevas y Medina Ramírez en fecha posterior al 25 de febrero de 2018 resultaría inconstitucional, por lo que carece de cualquier sustento legal o constitucional la pretensión de aprobar una reforma en esta materia sin antes modificar el artículo segundo del citado decreto de reforma constitucional, a efecto de que se establezca un nuevo plazo para reglamentar esa normatividad.

En cuanto a la iniciativa de los senadores Medina Ramírez y González Cuevas que nos ocupa, la exposición de motivos indica que busca “modernizar la impartición de justicia [...] y garantizar la tutela judicial efectiva de todas las personas”, es decir, pone en la balanza de la justicia, en

¹ Resaltado en negritas por el autor.

un plano de igualdad, al patrón y al trabajador, igualdad que evidentemente no existe en la realidad, señalando también que la citada iniciativa “responde a las demandas de la sociedad mexicana: acceder a una justicia cercana, objetiva, imparcial y eficiente”; pero hasta ahora no se conoce de ningún foro de discusión o encuesta promovida por los autores de la iniciativa, por lo que seguramente desconocen las demandas de la sociedad mexicana en general y las de los trabajadores en particular.

El procedimiento laboral que se propone en la iniciativa de reforma laboral de los senadores González Cuevas y Medina Ramírez, inicia con una instancia **obligatoria** de conciliación, de tal suerte, que la no sumisión a esta instancia implicaría la pérdida del derecho de acción ante los tribunales laborales, porque “para admitir a trámite la demanda, la parte actora debe acompañar necesariamente la constancia que acredite la conclusión del procedimiento de conciliación sin acuerdo entre las partes...”,² entre otros requerimientos.

No obstante, por cuestión de espacio me referiré solamente a la función del registro de sindicatos y contratos colectivos, y del Tribunal de lo Laboral en materia de huelgas, por considerar estos temas de mayor importancia. En la reforma laboral del 2012, se ratificó el criterio previsto en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, y en el artículo

² Exposición de Motivos de la Iniciativa de los senadores Isaías González Cuevas y Tereso Medina Ramírez.

2º del Convenio 87 de la OIT, en el sentido de que tanto los trabajadores como los patrones tienen el derecho de constituir las organizaciones sindicales sin autorización previa.

Sin embargo, el registro sindical ha sido, por años, una forma de autorización previa para la existencia de los sindicatos, aunque se diga lo contrario. Tomando en cuenta que el artículo 368, de la iniciativa de los senadores Isaías González y Tereso Medina que analizamos, establece que “el registro del sindicato y de su directiva, otorgado por el Instituto, produce efectos ante todas las autoridades”, es válida la interpretación a contrario sensu respecto de que, un sindicato sin registro no produce efectos ante autoridad alguna. Y si a esto se le agrega la normatividad del artículo 374, de la misma iniciativa que complementa esa disposición, al prescribir que “los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para: I...; II...; y III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes”; entonces entendemos que sólo los sindicatos que pueden actuar ante las autoridades son los **legalmente constituidos**, y los legalmente constituidos son los que están registrados, porque dicho registro de los sindicatos produce efectos ante todas las autoridades.

Consecuentemente, el registro se interpreta como una autorización previa que contraviene la garantía de libertad sindical, prevista en el citado artículo 357 y en el artículo

2º del Convenio 87 de la OIT. Al respecto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha resuelto sobre el registro sindical en los siguientes términos:

*Aun cuando el registro sea facultativo, si de él depende que las organizaciones puedan gozar de los derechos básicos para poder “fomentar y defender los intereses de sus miembros”, el mero hecho de que en tales casos la autoridad encargada de la inscripción goce del derecho discrecional de denegarla conduce a una situación que apenas diferirá de aquellas en que se exija una autorización previa.*³

Asimismo, de acuerdo con esta iniciativa, se cancelarían prácticamente los Contratos Colectivos de Trabajo para los sindicatos gremiales, los cuales deberán estar a la disposición de negociar con el Sindicato de empresa o de industria titular del Contrato. Una vez registrado el Contrato Colectivo de Trabajo expedido por un sindicato de empresa o industria, dicho contrato no podría dividirse entre cada gremio existente en la empresa.

Es relevante que la iniciativa conserve la figura del depósito del Contrato Colectivo establecido en el artículo 390

³ Resolución No. 263, 84º informe, caso No. 423, párrafo 72; 85º informe, caso No. 335, párrafo 447; 114º informe, caso No. 350, párrafo 42; 143er informe, caso No. 734, párrafo 55; 172º informe, caso No. 869, párrafo 43; 181er informe, caso No. 891, párrafo 74; 204º informe, caso No. 956, párrafo 178; 218º informe, caso No. 1133, párrafo 109; en “Libertad Sindical”, ediciones de la OIT, Tercera Edición, Ginebra, 1985, p. 57. (Resaltado con negritas por el autor)

(LFT); pero en el artículo 390 Bis de la misma ley propuesto reglamenta su registro y aunque el artículo 1,100 de la iniciativa precisa que dicho registro es de carácter declarativo, al otorgarse al Instituto la facultad de negar el registro automáticamente dejará de tener ese carácter declarativo; pues, como se reitera en el citado artículo 1,101 propuesto, el registro produce efectos ante todas las autoridades. Si no se otorga el registro del Contrato Colectivo, éste no surtirá efectos legales, lo cual resulta inadmisibles, pues lo pactado entre las partes no podrá entrar en vigor por falta del registro.

Aunado a ello, resulta cuestionable que baste con el hecho de que se solicite el registro de un Contrato Colectivo para que no proceda el emplazamiento a huelga por la firma del Contrato Colectivo, pues una empresa que prevé que la podrían emplazar a huelga por esa razón, podría solicitar, a un sindicato blanco, que promueva el registro de un Contrato Colectivo para frenar la posibilidad de la huelga.

Pero, sobre todo, resulta grotesco que se proponga un artículo 1,008 por el cual se obliga a los sindicatos que emplacen a huelga por firma del Contrato Colectivo a que demuestren que sus representados “quieren” y han solicitado en forma expresa que ese sindicato los represente y que a su nombre emplace a huelga, además de probar que esos trabajadores cumplieron los requisitos estatutarios de ingreso al sindicato, algo por demás contrario a la autonomía

sindical prevista en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y en el Convenio 87 de la OIT.

Además, considero que los artículos 1,017 y 1,023 de la iniciativa resultarían inconstitucionales, pues la Constitución establece que la huelga es un derecho de los trabajadores, no de los patrones, pero esas propuestas normativas modifican este criterio al prever, en la primera de ellas, que sean “las partes” y no los trabajadores emplazantes quienes puedan solicitar la prórroga del estallamiento de la huelga, en tanto que el artículo 1,023 otorgaría el derecho a los patrones de solicitar que se califique la imputabilidad de la huelga después de los 30 días de estallada, a efecto de darla por terminada con la resolución de la autoridad.

De aceptarse esta propuesta, la duración de la huelga quedaría a merced de los patrones y no de los trabajadores. Estos aspectos, entre otros, deberían someterse a un análisis más estricto para su procedencia legislativa, independientemente de que se requiriera la modificación del término para reglamentar las disposiciones constitucionales que nos ocupan, pues el plazo de un año para hacerlo se ha rebasado en exceso.

La legislación laboral del traspié patronal

*Manuel Fuentes Muñiz**

Una reforma laboral rezagada

En el Senado de la República, están en resguardo tres iniciativas del PRI, del PRD y del PAN, que pretenden reglamentar la reforma del artículo 123 Constitucional publicada en el Diario Oficial el 25 de febrero de 2017; sin embargo, a pesar de señalar el plazo de un año para que éstas se implementen, no han podido concretarse para su discusión. Hay muchas razones que se pueden esgrimir para que este retraso se haya prolongado; la más importante fue la decisión del Gobierno federal de impulsar un proyecto, avalado por el PRI, que no se consensó con todos los sectores interesados.

Una parte del sector patronal, probablemente la más retrograda, trabajó conjuntamente con la Consejería Ju-

* Doctor en Derecho. Profesor de Derecho procesal laboral y Seguridad Social en la Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco.

rídica y la Secretaría del Trabajo Federal y de manera soterrada para lograr un proyecto que diera al sector patronal el control absoluto de la mano de obra en los centros de trabajo y que permitiera la continuación del negocio de los contratos colectivos de protección, de las empresas outsourcing (encargadas de defraudar a los trabajadores y al fisco), al anular toda estabilidad en el empleo, los derechos colectivos en materia sindical, contratación colectiva y huelga, y permitir el libre despido con el fin de lograr, como objetivo final, una legislación con los salarios más bajos posibles; una especie de *dumping* laboral para atraer capitales extranjeros a costa de lo que sea, aun de la sobrevivencia y dignidad obrera. El Gobierno federal no se atrevió a presentar, por medio del presidente de la república, la iniciativa laboral, la cual se confeccionó desde su hechura con el sector empresarial; como era demasiado agresiva el presidente no ha querido cargar con la responsabilidad política de tan leonina iniciativa; se prefirió disfrazar como una propuesta “de avanzada”, y para ello pidieron a dos dirigentes sindicales investidos de senadores que fueran ellos los que dieran la cara ante la opinión pública. Se consideró que iba a ser aplaudida por todos los sectores por el sólo hecho de que la presentaran “representantes obreros”.

La iniciativa priista se presentó ante el Senado de la República después de 9 meses de constantes críticas por la forma secreta en que se elaboró; la manera de traba-

jarla, sin estar a la vista de todos, ya presagiaba un retroceso grave en los derechos de los trabajadores. Cuando se dio a conocer la iniciativa presentada por los senadores Tereso Medina de la CTM e Isaías González de la CROC, el siete de diciembre de 2017, las críticas no se hicieron esperar; toda la hechura de la iniciativa era de corte eminentemente patronal, no había manera de justificar una propuesta que pretendía sin cortapisas dar por terminada la visión social de la legislación laboral.

Era una iniciativa que pretendía privatizar la legislación del trabajo para que fueran los patrones los únicos que impusieran su voluntad; pretendía convertir al trabajador en un simple objeto y que la prioridad estuviera enfocada en la productividad, en el “ganar-ganar”, a costa de lo que fuera, en perjuicio de los trabajadores: Las críticas sobre permitir la subcontratación libre, sin ninguna limitación, fueron las primeras que se hicieron escuchar y no sólo por los sectores independientes. Carlos Aceves del Olmo, Secretario General de la Confederación de Trabajadores (CTM), afirmó estar en desacuerdo con esa iniciativa que, dijo, tampoco se le consultó.

El dirigente cetemista criticó que a pesar de haber sido presentada por un miembro de la CTM y otro de la CROC, esas propuestas nunca consideraron su opinión. Él dijo:

Le colgaron el tema del outsourcing que busca generalizar la tercerización del país (...) el senador Medina

será sancionado de acuerdo a los estatutos de la central obrera (...) la propuesta que se incluyó en las leyes secundarias relacionada con la tercerización (...) es (le-siva) para los trabajadores del país.¹

El dirigente cetemista auguró, ese 19 de diciembre de 2017 cuando cuestionó tal iniciativa, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no desaparecerían para el mes de febrero de 2018, al no existir locales para los nuevos tribunales laborales ni haber terminado esas autoridades con el enorme rezago en el trámite de los expedientes.

En el sector patronal, se argumentaba que si se consensaba la iniciativa con todos los sectores nunca se aprobaría, y por ello prefirieron trabajarla de manera oculta; sin embargo, no se consideró que el proceso electoral se complicaría para el Gobierno federal. La apuesta por José Antonio Meade y estar colocado en un tercer lugar, muy lejano al de sus oponentes, determinó cancelar de manera temporal la iniciativa promovida por el sector gubernamental y apoyada por el sector patronal.²

Fue la CTM, a través de su dirigente Carlos Aceves del Olmo, la que dio a conocer “la cancelación de la reforma laboral”, sin disimular su molestia en contra de los dirigentes obreros, Tereso Medina de la CTM e Isaías González

¹<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/CTM-se-deslinda-de-Tereso-Medina-20171219-0158.html>.

² Encuesta presidencial Mitofsky (abril 2018): AMLO 31.9%, Anaya 20.8%, Meade 16.9% <http://www.infoeleccionesmexico.com/encuestas-presidenciales-mexico.php>.

de la CROC:

“Lo importante para los líderes sindicales en estamento (sic) es que no habrá reforma laboral que tanto se estaba cantando. Murió la reforma laboral y los dos senadores nuestros (PRI) y que ojalá ya no lo sean, empujaron para que esta reforma hiciera escándalo y por poco la aprueban por no haber dado los datos como debieran haber sido. Ojalá ni salgan a la calle porque les dará vergüenza lo que les digamos cuando estén por ahí”.

(...) Isaías González de la CROC y Tereso Medina de la CTM, fueron quienes trataron (sic) de traicionar votando por algo que no era benéfico ni para los trabajadores ni para sus familias, ni para México, ni para nuestro partido en época de elecciones como las que tenemos. Por eso seguiremos trabajando porque las cosas sean mejor para los trabajadores.³

Se desataron las críticas en el ámbito internacional, en el que están aparejadas las discusiones del Tratado del Libre Comercio. Días antes del anuncio de la supuesta cancelación de la reforma laboral por el dirigente de la CTM, se dio a conocer la alarma y preocupación de 94 congresistas demócratas de Estados Unidos de Norteamérica al señalar que

“...las enmiendas a la Ley Federal del Trabajo en México, presentadas en el Senado, las cuales mantendrán

³ <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/CTM-anuncia-cancelacion-de-la-reforma-laboral-20180423-0062.html>.

la corrupción en el sistema laboral (...) al impedir la libertad sindical y la posibilidad de negociar mejores salarios.”⁴

Le pidieron al representante comercial del Gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica, Robert Lighthizer,

“...frenar esta dañina reforma laboral, cuya aprobación tendría serias consecuencias e impactaría negativamente en el esfuerzo de negociar el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).”⁵

Durante el intento de imponer esta reforma, sin discusión alguna, se constituyó el Observatorio Laboral, conformado por abogados laboristas y organizaciones sindicales, que no cesó de criticar y poner en alerta del retroceso tan grave de esta pretendida reforma laboral; se sumaron a las críticas instituciones como la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, la Secretaría del Trabajo de la Ciudad de México y la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

Fueron constantes las manifestaciones de organizaciones sindicales, reunidas en la Unión Nacional de Trabajadores y la Nueva Central de Trabajadores, ante el Senado de la Republica, señalando la gravedad de la iniciativa presentada por los senadores priistas. La decisión de cancelar la reforma laboral se augura como una decisión temporal por todos los escenarios coyunturales en que se presen-

⁴ <http://www.jornada.com.mx/2018/04/20/sociedad/037n3soc>.

⁵ Ibid.

tan. Existen muchos intereses de sectores productivos mexicanos de apretar aun más a los trabajadores, para explotarlos lo más posible y saciarse pagando míseros salarios; pero ese capricho de imponerla a toda costa no será fácil, ante la oposición de distintos sectores.

Anular los sindicatos

Pudo el sector patronal hacer avanzar en principio una reforma al artículo 123 Constitucional el 24 de febrero de 2017, con más retrocesos que avances, en la que lograron imponer, entre otros aspectos, un instituto que funcionaría como órgano descentralizado, supuestamente autónomo, pero con un control absoluto del presidente de la república en turno. En este proceso de reforma laboral, la elección de quién presida ese Instituto de control es uno de los aspectos que más interesa al sector patronal y a la clase política que tiene como aliado al Partido Revolucionario Institucional.

No es un asunto menor, porque el presidente de la República tiene la facultad de proponer al Senado una terna de personajes de la confianza del régimen y de los empresarios, y ante su rechazo el ejecutivo presidencial puede designar al personaje de su elección, el cual será inamovible por los siguientes seis años con la posibilidad de prorrogarse su mandato por otro periodo igual. De llegar un presidente de la República con un origen político distinto al

del partido en el poder, no podrá removerlo por ningún motivo y el titular de ese organismo de control sindical, hará valer su “autonomía”, elevada a rango constitucional, para manejar a su antojo el control de los registros sindicales y contratos colectivos de trabajo.

La intervención gubernamental en la vida y ejercicio de los derechos sindicales se elevó a rango constitucional; las reformas al artículo 123 constitucional permitirán cómodamente al Gobierno federal decidir si un sindicato existe, si a un comité ejecutivo se le da reconocimiento, si se aprueban sus estatutos o si aceptan los agremiados de su padrón sindical. Decidirá también si un Contrato Colectivo se ajusta a los intereses del Estado, del estatus quo, aunado a que pretenderá a través de la conciliación, justificar la intervención del Gobierno en los conflictos colectivos.

En nuestro país, los registros sindicales son fundamentales porque sólo a través de ellos se pueden pactar los incrementos salariales y las mejoras en las condiciones de trabajo, pero también son un medio para decrementarlos. El grave riesgo es que las leyes reglamentarias fortalezcan los contratos de protección para cancelar de una vez por todas el verdadero sindicalismo, representante de los intereses de los trabajadores. Es esta una de las grandes apuestas de este régimen: acabar con las organizaciones gremiales o, al menos, anularlas a su mínima expresión.

Desaparecer el derecho social

Uno de los mayores riesgos es la desaparición del sentido social del derecho laboral, para privatizarlo, para que sean los patrones quienes decidan a costa de una mayor productividad y explotación obrera.

Moisés Poblete Troncoso considera cuál debe ser el alcance del Derecho Social:

“El nacimiento del Derecho Social marca una etapa trascendental en la evolución jurídica del mundo, significa nada menos que la humanización del derecho; le da un contenido de acuerdo con las nuevas modalidades de civilización contemporánea.”⁶

Es la humanización ante la tentación y la intención que se dan en los talleres, fábricas y centros de trabajo, al convertir al trabajador en una parte de la máquina, en una especie de tornillo para que se embona, sin reclamo alguno, en una producción ajena a todo sentir social. El derecho laboral es un derecho social y este no puede desaparecer por un capricho empresarial o una aceptación indigna de un gobierno en turno.

Expertos como Juventino V. Castro han considerado que:

“las garantías sociales pretenden proteger a la persona

⁶ Moisés Poblete Troncoso, *Evolución del Derecho Social en América.*, Santiago de Chile, Editorial Nascimento, 1942, p. 5.

ya no como individuo, sino como componente de un grupo social, o de la sociedad en general.”⁷

Por su parte, Luis Recaséns Siches estima que:

(...) los derechos sociales tienen por objeto actividades positivas del Estado, del prójimo y de la sociedad, para suministrar al hombre ciertos bienes o condiciones. En contraste con los derechos individuales, cuyo contenido es un “no hacer” por parte de las demás personas y, sobre todo, de las autoridades públicas, el contenido de los derechos sociales consiste en un “hacer” por parte de los órganos estatales.⁸

Por ello la reforma laboral que se pretende debe mantener su sentido social, sin restricciones, para evitar, como en los hechos ocurre, que se conciba y utilice el trabajo como objeto de comercio, y a la mujer y al hombre trabajadores atrapados contra su dignidad, en medio del autoritarismo patronal, en la vorágine del trabajo salvaje.

⁷ Alfonso Noriega Cantú, *Los derechos sociales creación de la revolución de 1910 y de la constitución de 1917*, tomado de “Las garantías sociales”. Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, noviembre 2004, p.37.

⁸ Luis Recaséns Siches, *Filosofía del Derecho*, 15ª. Ed., México, Porrúa, 2001, p. 601, tomado de “*Las garantías sociales*”. Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, noviembre 2004, p.38.

La conciliación laboral

*Carlos Reynoso Castillo**

La reforma constitucional al artículo 123 Apartado A del año 2017 planteó un nuevo modelo de justicia laboral, en el cual destaca, entre otros temas, la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCyA), para dar lugar a la creación de tribunales del trabajo adscritos al Poder Judicial. Estas nuevas disposiciones constitucionales, ya vigentes, están en espera de que se emita la reglamentación de las mismas y que tendrá que realizar el Congreso de la Unión. Por ahora, se han presentado varios proyectos reglamentarios, por diversos partidos políticos, que servirán de base para el nuevo marco jurídico laboral mexicano.

El debate está abierto y veremos cuáles serán los acuerdos políticos que permitan la adopción de las nuevas normas. Entre las varias novedades que plantea esta reforma está la relativa al proceso laboral, las cuales habrán de cambiar de manera radical, no solo porque las instan-

* Doctor en Derecho, profesor-Investigador del Departamento de Derecho, UAM-A., miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

cias competentes para atender los conflictos obrero-patronales ahora serán otras, sino también porque el Derecho procesal del trabajo, tendrá cambios significativos. Revisar la redacción: hay una ambigüedad: ¿qué debe cambiar, el proceso laboral?

El nuevo modelo ya aprobado plantea la creación de una primera fase o etapa dedicada exclusivamente a la conciliación entre las partes a cargo de organismos públicos descentralizados, que se crearán tanto a nivel federal como a nivel de cada una de las entidades federativas. En caso de que no se logre un arreglo, se pasará al Poder Judicial ante los nuevos tribunales especializados, los cuales desahogarán los juicios que se les planteen y emitirán las sentencias que correspondan, las cuales podrán ser impugnadas por la vía del juicio de amparo a cargo del Poder Judicial.

Resulta interesante ver cómo el Estado mexicano le está apostando a que los conflictos de trabajo se resuelvan por la vía conciliatoria, haciendo obligatorio que las partes acudan a ella antes de llegar a juicio.

Hay que recordar que desde fines del siglo XIX, cuando los debates sobre la justicia laboral se centraban en saber cuál podría ser el modelo idóneo de impartición y administración de justicia, siempre se consideró que, dadas las características y necesidades propias de las relaciones laborales, era conveniente que trabajadores y patrones inten-

taran resolver sus diferencias por la vía del diálogo, el convencimiento y la conciliación, antes de enfrascarse en un procedimiento formal y contencioso que alejaría en el tiempo una solución.

En ese sentido, hablar de conciliación en materia laboral no es una novedad, al contrario, es un mecanismo de solución de controversias que siempre ha estado presente en el mundo del trabajo. Cabe señalar que en el desarrollo normativo del siglo XX, en la mayoría de los países latinoamericanos, el Derecho procesal del trabajo incluyó espacios y etapas en el mismo dedicados a la conciliación; las maneras como en cada país se reconoció a la conciliación fueron variadas, sin embargo, siempre se le vio como un procedimiento que se debería intentar en todo momento para resolver los problemas laborales.

En el caso mexicano, el juicio ordinario laboral considera la conciliación incluso como una fase en la cual las partes deben manifestar su deseo de llegar a un arreglo, y que solo en caso de no alcanzarlo se podría continuar con las secuelas del proceso. Sin embargo, la conciliación no fue objeto de una reglamentación concreta y amplia en la legislación del trabajo, lo cual, junto con la carga de trabajo de las JCyA, derivó en un mero trámite sin sustancia que no cumplía con los fines establecidos para los cuales se supone que estaba destinada, que era tratar de resolver de manera pronta y expedita los conflictos.

Por ende, con esta reforma laboral asistimos a un intento de reforzamiento de la conciliación por dos vías: la primera, por medio de su institucionalización con la creación de instancias administrativas especializadas en la misma; la segunda, al reconocerla como una etapa obligatoria y necesaria de agotar antes de acudir a los tribunales. El intento de regreso a la conciliación en materia laboral hay que verlo también como parte de una tendencia internacional hacia la búsqueda de soluciones a los conflictos, en general, de manera más rápida, y para evitar en lo posible acudir sistemáticamente a las soluciones judiciales. Se trata de una concepción que ya ha sido reflejada en nuestra Constitución al reconocer en 2008 en su art. 17, que las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias (MASC) en todos los campos, incluyendo el laboral. Esta idea tendrá que analizarse, incluso en las Universidades que imparten la carrera de Derecho, ya que puede implicar una nueva manera de abordar la asesoría jurídica en los años que vengan.

Con independencia de que acudir a la instancia encargada de la conciliación será obligatoria, sería importante idear mecanismos que la incentiven y la hagan atractiva, ya que, tanto para los trabajadores como para los patrones, no ver la conveniencia para resolver por esta vía sus problemas, podría afectar la eficacia del nuevo modelo. La propuesta en lo formal parece interesante y plausible en la medida que busca atender uno de los problemas endémi-

cos que padecen actualmente las JCyA, a saber, las prácticas que dilatan una justicia expedita e inmediata. No obstante, si nos atenemos a la manera como el legislador mexicano pareciera estar trabajando en la reglamentación concreta de la conciliación, hay varias dudas y reservas que surgen.

En efecto, al día de hoy, se han presentado a la Cámara de Senadores tres proyectos legislativos que buscan reglamentar la reforma constitucional del año pasado; estos proyectos son: uno del PRI, uno del PAN y otro del PRD. La constante en todos ellos es su menosprecio por la conciliación y su falta de conocimiento sobre lo que ésta significa y lo que implica, y lo que debe ser un procedimiento conciliatorio en materia laboral.

Entre los temas que valdría la pena reflexionar están los siguientes: un primer aspecto, que está siendo objeto de debates, es el relativo a la integración de los organismos públicos descentralizados. Cabe recordar que si bien la legislación en materia de organismos públicos descentralizados, tanto a nivel federal como estatal, ya señala formas de integración de los Órganos de Gobierno de estos entes, algunos proyectos legislativos proponen un rescate del tripartismo que está presente en la actual integración de las JCyA; mientras que otros buscan que sí haya una representación de centrales sindicales y organismos patronales, pero de una manera marginal e indirecta. Aquí hay

un debate básicamente de tipo político, que tendrá que resolverse priorizando los aspectos de la transparencia y la autonomía de estos organismos.

Otro aspecto tiene que ver con la instancia encargada de conciliar. Como ya se señalaba, la reforma plantea la creación de un organismo público descentralizado federal y organismos públicos descentralizados estatales encargados de la conciliación que, en función de la competencia, federal y local, se ocuparán de la conciliación. En cierta medida, el procedimiento conciliatorio propiamente dicho podría tener tantas variantes como Estados de la República existen, creando así un modelo que pudiera ser diverso y conveniente, dependiendo del Estado en donde el asunto se plantee.

Esta situación puede derivar en una distorsión nacional, en donde cada Estado entienda y desahogue la conciliación de manera diferente; en ese sentido, resulta necesario discutir si es conveniente contar con mecanismos que unifiquen u homogeneicen los procedimientos conciliatorios en todo el país. En una situación similar está el tema de la selección de los conciliadores, ya que no existe por lo menos un criterio que permita ver cómo se les va a seleccionar y nombrar, tanto en el organismo federal como en los locales. Cabe recordar que en aquellos países en donde la conciliación laboral ha tenido cierto éxito, el conciliador es un profesionalista que ha sido formado, capaci-

tado y, en ocasiones, certificado, y que tiene conocimientos técnicos de lo que es y cómo atender una conciliación. En el caso mexicano, partimos entonces de un contexto laboral en el cual no existen, formalmente hablando, conciliadores ya reconocidos como aptos para llevar a cabo esta labor.

Un tercer aspecto a revisar es la obligatoriedad que tendrán las partes de acudir a la etapa de conciliación, pues, si bien se presenta como una etapa que necesariamente se tiene que agotar, las consecuencias de no acudir a ella pueden ser no tan convenientes. Por consiguiente, en el caso de un trabajador no acuda a conciliación, no podrá presentar una demanda ante el tribunal, mientras que un patrón si no acude a conciliar, a pesar de haber sido debidamente notificado, solo será sancionado con una pequeña multa poco inhibitoria por su actitud rebelde. De tal manera que podemos tener instancias conciliatorias menospreciadas que no cumplan las tareas designadas para las que fueron creadas.

Un cuarto aspecto es el relativo a las facultades y tareas concretas que deberá llevar a cabo el conciliador en el procedimiento administrativo de conciliación. De acuerdo con los proyectos legislativos presentados, los conciliadores se limitarían a levantar actas y, en algunos casos, a sugerir de manera tímida alguna solución a las partes.

Hay ahí, en todos los partidos políticos autores de las

iniciativas, una ignorancia que pone en riesgo la existencia misma de los organismos encargados de la conciliación. Hay que señalar que el corazón de la conciliación es la tarea conciliatoria que, de manera técnica, profesional e informada, debe llevar a cabo el conciliador, aspecto que brilla por su ausencia en las propuestas presentadas al Senado; un estudio serio de lo que debe hacer un conciliador al conciliar supone varias cosas, entre ellas tener claras las diferencias entre lo que es conciliación, mediación y arbitraje.

Estos son solo algunos apuntes sobre los retos que presenta el nuevo modelo de justicia laboral actualmente en ciernes y en manos de los legisladores federales. En el caso concreto de la conciliación, si no se tienen los debidos cuidados en cuanto al diseño del nuevo modelo, se corre el riesgo de no solo crear instancias sumamente costosas e inoperantes, sino que, lejos de resolver los conflictos laborales, sean mecanismos e instancias para aumentarlos.

Hacia una reforma laboral con perspectiva de género

*Quetziquel Flores Villicaña**

El 24 de febrero de 2017, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el “Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral”, en el que se plantean importantes cambios en la materia. Los más significativos son la impartición de justicia a cargo del poder judicial, la eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laborales.

Como paso siguiente, para concretar las modificaciones, se deben expedir las Leyes Secundarias encargadas de su regulación; en ese sentido, el 7 de diciembre de 2017 los senadores Tereso Medina Ramírez, de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), e Isaías González Cuevas, de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), presentaron la iniciativa por la que

* Maestra en Derecho y profesora investigadora del Departamento de Derecho de UAM Azcapotzalco.

se expide: la Ley del Instituto Federal de Conciliación y Registro Laborales, mediante la cual se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de Entidades Paraestatales, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, todas ellas en materia de justicia laboral.

A mediados de diciembre de 2017, el senador por el Partido de la Revolución Democrática, Luis Sánchez Jiménez, hace suya la propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley de Amparo, elaborada por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), en materia de justicia laboral; y el 22 de febrero del 2018, la senadora María del Pilar Ortega Martínez presentó la propuesta del Partido Acción Nacional.

Como podemos apreciar, en el Senado existen tres iniciativas, sin embargo, la primera de estas es la única que se ha tomado como eje para la creación de las leyes secundarias, gracias al impulso del Partido Revolucionario Institucional; situación que se entiende cuando observamos que quienes la promueven son sectores obreristas, pertenecientes a este partido político y que por tradición han intercambiado las garantías laborales por beneficios personales.

Analizando la iniciativa, nos damos cuenta de que se

continúa con el desmantelamiento de los derechos laborales, lógica que se ha implementado, desde hace más de 30 años, en la reforma laboral de 2012, cuando se eliminó el derecho humano a la estabilidad en el empleo y se legalizó el *outsourcing*, lo que impacta de manera indirecta el ejercicio de la libertad sindical. Es por ello, que a más de tres décadas de haberse implementado el modelo neoliberal en México, la brecha de desigualdad es cada vez más profunda y extensa, ahondando la precariedad laboral. Como si tomar en cuenta solo la propuesta “oficial” y la falta de consenso entre los actores afectados no fuera suficiente problema, la Iniciativa de Leyes Secundarias en materia de justicia laboral plantea un grave retroceso a la tutela efectiva del derecho del trabajo, perdiendo su carácter social, toda vez que omite la incorporación de los principios rectores del derecho laboral, tales como *in dubio pro operario*, *pro persona* y el de progresividad, por lo que es inconstitucional y deja en evidencia un amplio desconocimiento de los derechos humanos laborales.

Cabe resaltar que en la iniciativa se pierde la oportunidad de dar vigencia a compromisos internacionales suscritos por México en temas tan específicos como la igualdad sustantiva, la eliminación de cualquier forma de violencia contra la mujer y la eliminación de la discriminación. Por ende, también se pierde la oportunidad de legislar con perspectiva de género, lo que sin duda ha sido una demanda permanente de todas y cada una de las mujeres trabajadoras de este país.

En cumplimiento de la CEDAW¹, el protocolo de Belén do Pará², el Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales³, del protocolo de San Salvador⁴, de los convenios 100⁵, 111⁶, 87⁷, 98⁸ de la OIT, así como de la decla-

¹ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada en la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor en 1981.

² Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Adoptada en el Vigésimo Cuarto periodo ordinario de la Asamblea General de Estados Americanos, el 6 de septiembre de 1994.

³ Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200^a (XXI), de 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976.

⁴ Protocolo Adicional a La Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado en San Salvador, adoptado en el décimo octavo periodo ordinario el 17 de noviembre de 1988.

⁵ Organización Internacional del Trabajo, Convenio 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Entrada en vigor: 23 mayo 1953) Adopción: Ginebra, 34^a reunión CIT (29 junio 1951) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

⁶ Organización Internacional del Trabajo, Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 junio 1960) Adopción: Ginebra, 42^a reunión CIT (25 junio 1958) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

⁷ Organización Internacional del Trabajo, Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (Entrada en vigor: 04 julio 1950) Adopción: San Francisco, 31^a reunión CIT (09 julio 1948) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

⁸ Organización Internacional del Trabajo, Convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (Entrada en vigor: 18 julio 1951) Adopción: Ginebra, 32^a reunión CIT (01 julio 1949) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

ración de trabajo decente⁹, el derecho humano a la no discriminación¹⁰, la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres¹¹, las disposiciones generales de la Ley Federal del Trabajo, entre otras legislaciones, se omiten en la Iniciativa sobre las Leyes Secundarias que estamos analizando; un grave error que debería ser subsanado mediante la incorporación de los siguientes ejes temáticos:

- 1.- La eliminación del régimen especial de trabajo doméstico. Su reglamentación debe incorporarse al régimen general, el cual permite a las y los trabajadores del hogar ejercer plenamente los derechos consagrados a todos los trabajadores, como son: jornada de trabajo, descanso, tiempo extraordinario, vacaciones, estabilidad, seguridad social, etcétera. En México, el trabajo del hogar es uno de los sectores más significativos de inserción laboral de las mujeres. Al no establecer de forma general derechos mínimos de protección laboral, el Estado no solo permite la discriminación, la desigualdad, la precarización del trabajo femenino y la falta de acceso a una vida libre de violencia, sino que también

⁹ Declaración de la OIT sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa. Consultado 10 de enero de 2018. Disponible http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang-es/index.htm

¹⁰ Consagrado en el artículo 1ro. De la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

¹¹ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006.

incumple con la obligación de promover el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades que se desprenden de la dignidad inherente a la persona humana.

- 2.- La reforma de 2012, que incorporó las figuras del hostigamiento y el acoso sexual laboral, no avanzó en el ámbito procesal; lo que se requiere ahora es incorporar mecanismos de protección, en cuanto al establecimiento de las cargas probatorias en materia de discriminación, como lo establecen diversas normas internacionales, ya que la protección jurídica para erradicar la discriminación depende de la existencia de procedimientos judiciales eficaces que pueden ser invocados por las personas que se consideren objeto de discriminación.

El hecho de que las reglas procesales aplicables obligan a la parte que alega la discriminación a establecer los hechos que prueban que ésta ha ocurrido en realidad, ha sido reconocido como un obstáculo importante para la resolución eficaz de los casos de discriminación. Frente a este problema de la acreditación probatoria, en el derecho comparado¹², se han introducido reglas procesales invirtiendo o transfiriendo la carga de la

¹² En el ámbito internacional, como la Unión Europea, la Organización Internacional del Trabajo y del Consejo de Europa, existen en el terreno legislativo y jurisprudencial de diversos países, como Alemania, Bélgica, España, Francia, Inglaterra e Italia; hay precedentes de la

prueba al demandado, como una medida que permite a las víctimas de la discriminación la invocación eficaz de sus derechos y, con ello, evitar la revictimización.

- 3.- La reforma establece la conciliación obligatoria, sin que especifique ningún tipo de procedimiento de excepción a la misma, por lo que en el caso de discriminación sufrida por trabajadoras en temas como el acoso laboral o sexual, se les obliga a conciliar con su agresor, forzando a la víctima a someterse a una revictimización, que va desde la etapa de una conciliación obligatoria hasta la responsabilidad procesal de probar la discriminación, como se ha explicado anteriormente.
- 4.- El proyecto de reforma parece deliberadamente omiso, en términos de igualdad de género; lo que se debe hacer, es incorporar los mecanismos que permitan a la inspección de trabajo visibilizar la discriminación salarial de género, la prevención de riesgos laborales, el acoso y hostigamiento sexual, la discriminación por sexo en el ámbito de la negociación colectiva, la discriminación en el acceso al empleo y la posibilidad de conciliar la vida laboral, personal y familiar de las y los trabajadores con responsabilidades familiares; es decir, una ley en donde la perspectiva de género sea transversal y garante de la igualdad sustantiva.

Corte Europea de Derechos Humanos y del Comité Europeo de Derechos Sociales; existe la sentencia de la causa Pellicori, Liliana S. C. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal, Argentina.

- 5.- En el ámbito de los derechos colectivos, es necesario el establecimiento, a nivel estatutario, de mecanismos de igualdad; es decir, que exista una representación proporcional de mujeres en los órganos directivos de los sindicatos, los cuales deben generar programas para impulsar el empoderamiento femenino y su acción política.
- 6.- Ya que el Estado está obligado a regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, la iniciativa debe proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que permitan cumplir con este compromiso de propiciar la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado; para ello las políticas públicas deben dirigirse, también, a implementar mecanismos en los centros de trabajo del sector privado, ya que lograr la igualdad sustantiva concierne a todos los actores de la relación de trabajo y de la sociedad. La desigualdad social en el país se ha acentuado de forma dramática; la falta de oportunidades y la precarización laboral están en un momento crítico, lo que sin duda acrecienta las brechas de inequidad y desequilibrio, atentando contra el tejido social; lo que necesitamos no son reformas a modo, sino corregir el rumbo, es por ello que el Estado no puede perder su función social, pues citando a David Harvey: “un Estado que omite lo social deja de ser Estado”.

Los derechos humanos laborales, en riesgo

*Claudia Patricia Juan Pineda**

La reforma constitucional en materia laboral vigente desde el 25 de febrero de 2017 se ha considerado de avanzada por el sindicalismo independiente, debido al reconocimiento y protección del derecho fundamental a la libertad sindical², que permitieron perfilar mejoras en la administración de justicia laboral y eliminación de mecanismos formales del modelo de contratación colectiva de protección patronal, para su efectividad en sus artículos transitorios, ya que dejaba tareas pendientes, por lo que su legislación reglamentaria generó grandes expectativas y dudas razonables sobre sus alcances, en respuesta a la reforma constitucional.

La coyuntura y el contexto de presión internacional fueron determinantes para realizar las negociaciones del Tra-

* Asesora Sindical, Defensora de Derechos Humanos Laborales, Consultora de Organizaciones Sindicales y ONG.

¹ http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017.

² Al referirnos a la libertad sindical, se engloban los derechos de asociación, negociación colectiva y huelga, acorde con la definición de la OIT.

tado Transpacífico (TPP)³, así como la revisión de los Tratados de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN) y Comercial con la Unión Europea (TUE) por parte de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), debido a las violaciones integrales y sistemáticas al Convenio 87 sobre el derecho de asociación sindical y a la negativa a ratificar el Convenio 98 sobre negociación colectiva de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos por violaciones a la libertad sindical. Lo anterior, fue causado por la instrumentación de una reforma laboral disfrazada de reforma educativa, que atenta contra los derechos laborales del gremio magisterial. En el periodo electoral, llevado a cabo el 10 de noviembre de 2017, se presentó la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), que evidencia el cambio de prioridades, donde ya no importa la imagen de respeto de los derechos humanos laborales (DHL), ni eliminar los Contratos Colectivos de Protección Patronal (CCPP), sino preservar a priori una supuesta paz laboral⁴ que atraiga inversiones a

³ Durante el proceso de negociación del TPP hubo fuerte presión contra el gobierno mexicano para que eliminara los contratos colectivos de protección patronal y se respetara la libertad sindical. Con el retiro de EUA del proceso, la presión disminuyó y el Estado mexicano firmó el Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico (CPTPP/TPP-11), el cual tiene un capítulo laboral que pone las inversiones por encima de los derechos humanos laborales. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/86770/Capitulado_completo_del_Tratado_de_Asociacion_Transpacifico_en_esp_ol.pdf.

⁴ El Estado Mexicano presume a nivel internacional de “paz laboral” derivada del nulo estallamiento de huelgas en los últimos dos años, aunque se ha documentado lo contrario en los reportes sombra presentados por IndustriALL Global Unión ante el Comité de Expertos de la OIT. <https://www.proceso.com.mx/497450/sexenio-falsa-paz-laboral>.

cambio de mano de obra barata y controlada.

Esta iniciativa fue presentada por dos senadores: Teresa Medina Ramírez, de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), e Isaías González Cuevas, de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC); ambas centrales sindicales juegan un papel clave de la estructura del contratismo de protección patronal y del Partido Revolucionario Institucional (PRI). Cabe recordar que en noviembre de 2012 se reformó la LFT, como primer paso para nulificar el derecho humano a la estabilidad en el empleo⁵, al reducir la sanción por su violación a un nivel tan bajo que favorece y abarata los despidos⁶. Se implementaron nuevas formas de contratación temporal y

⁵ Para ver los alcances del derecho humano a la estabilidad en el empleo y el trabajo se deben revisar el Caso Lagos del Campo vs Perú, sentencia de 31 de agosto de 2017, emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Voto Concurrente emitido por el juez Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot, así como el Voto razonado concurrente emitido por el juez Sergio García Ramírez en la Opinión Consultiva OC-18/03 de la Corte Interamericana con fecha del 17 de septiembre de 2003 solicitado por México. http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf.

⁶ Previo a la reforma, el despido injustificado se sancionaba con los salarios caídos que se generaran desde la fecha de despido hasta que fuera reinstalado el trabajador en su puesto. Con la instauración de la reforma de 2012 se limita el pago de salarios caídos a un año y un pequeño porcentaje de aumento, provocando el abaratamiento del despido y fomentando la violación del derecho fundamental a la estabilidad en el trabajo. La doctrina de derechos humanos ha señalado que la sanción por la violación de un derecho humano debe ser equiparable para inhibir dichos actos.

la legalización del out-sourcing⁷, vulnerando con ello también la libertad sindical, puesto que debilitando los mecanismos de defensa frente a los despidos injustificados, se inhibe la sindicalización.

La iniciativa priista da el golpe final a los Derechos Humanos Laborales -actúa en sentido contrario a la reforma constitucional, ya que se retrocede un siglo de avances en la materia- y, al desconocer que el objetivo de la legislación laboral es garantizar un marco legal mínimo que proteja a los trabajadores de abusos patronales, la propuesta elimina el carácter social de la legislación y la tutela judicial, transforma la imparcialidad en neutralidad; y, a la vez, la ambigüedad del lenguaje genera mayor desprotección ante interpretaciones ausentes de los principios pro persona, progresividad, etcétera.

El Estado declina su obligación de vigilar y garantizar el cumplimiento de la legislación y respeto de los DHL al dejarlos en manos de los patrones⁸, condicionando el acceso a la justicia al obligar a la parte trabajadora a conciliar conflictos ante un organismo de carácter administrativo

⁷ A pesar de que la Declaración de Filadelfia de la OIT señala que el trabajo no es mercancía, cuyo principio es recuperado en la LFT al prohibir expresamente convertir a los trabajadores en mercancía y el reconocimiento de instancias del gobierno mexicano de que la mayoría de estas empresas actúa en la ilegalidad, se reguló como forma de contratación laboral de excepción y con reglas específicas.

⁸ En la iniciativa, el outsourcing se convierte en regla al borrar los casos de excepción y dejar la vigilancia del cumplimiento de la legislación a la patronal beneficiaria de la empresa tercerizadora. Apparently this part was withdrawn.

que decide discrecionalmente en qué momento suspende la negociación y entrega al trabajador un permiso para acudir al tribunal.

La reforma constitucional prevé un organismo autónomo de carácter administrativo, encabezado por una persona propuesta por el titular del ejecutivo federal, quien tendría a su cargo las conciliaciones de los conflictos en el ámbito individual, el registro y actualización de las organizaciones y directivas sindicales, depósito y registro de los CCT y publicitación de estos instrumentos, con el objeto de eliminar el contratismo de protección patronal. Sin embargo, la propuesta mantiene el falso tripartismo⁹, al prever un consejo controlado corporativamente que fije la política del órgano y la opacidad en la información, por la ambigüedad en los ordenamientos de transparencia que los rijan.

El ejercicio de la libertad sindical se restringe a niveles casi insuperables ante los requisitos que deberán cumplir las organizaciones sindicales, cuando pretendan ejercer estos derechos; los trabajadores no podrán elegir al sindicato de su elección, ya que cuando un patrón y sindicato a modo estén de acuerdo con la firma y depósito de un CCT,

⁹ Actualmente las instituciones de registro y actualización sindical, así como de registro y depósito de contratos colectivos de trabajo a nivel local están a cargo de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, integradas por representantes del Gobierno, patrones (con grupos cerrados de abogados) y trabajadores (la CTM y CROC mayoritariamente y demás organizaciones sindicales parte del CCPP); estos actores serían los mismos integrantes del órgano de gobierno.

simplemente demostrando su representación podrán registrar y depositarlo al margen de ellos. Pero cuando pretendan la firma de un CCT o la titularidad del mismo con el sindicato de su preferencia, primero deberán acreditar su representación y mayoría, delatando así a sus compañeros en la solicitud para ejercer el derecho ante el “organismo autónomo” -el cual determinará en qué momento les autoriza para acudir al tribunal cuando lleguen a la etapa procesal del recuento con voto libre y secreto-, lo que seguramente provocará el despido de los solicitantes al ser mencionados en dicha solicitud.

Además, la titularidad se nulifica para sindicatos gremiales, y los emplazamientos a huelga se sujetan a la discrecionalidad del referido organismo; respecto al registro y actualización sindical, las organizaciones independientes estarán sujetas a la discrecionalidad e intereses del consejo tripartito, toda vez que la iniciativa reproduce el modelo de los CCPP contrariando el objetivo de la reforma constitucional. Por ende, se pone en riesgo a los sindicatos y trabajadores en general, pues se prevé el cierre de centros de trabajo sin previo proceso legal ni justificación alguna; basta con la decisión patronal en la nueva versión de los actuales conflictos colectivos de naturaleza económica. Este actuar unilateral y sin el debido proceso está siendo usado por empresas para eliminar sindicatos independientes y para reabrir sus centros de trabajo con contratos de protección patronal.

Respecto a la administración de justicia, ésta se trasladada al poder judicial con la intención de eliminar el control directo del poder ejecutivo sobre las mismas. De la iniciativa priista, se desprende que el acceso a la justicia se convierte en ilusorio, mientras que el debido proceso pierde su carácter esencial que debe prevalecer en un Estado de Derecho; los recursos judiciales son inefectivos por estar condicionados a la discrecionalidad del órgano administrativo, tornándolos tortuosos por la obligatoriedad de la conciliación y por desconocimiento del ámbito de los derechos humanos laborales.

Las cargas procesales desconocen el desequilibrio entre las partes y eliminan obligaciones -en dicho sentido a la parte patronal-, así como garantías para ejercer la debida defensa¹⁰; la tutela judicial es nula al obligar a los trabajadores a ejercer acciones adicionales para el cumplimiento de los DHL inherentes a la relación laboral, con la dilación y costos adicionales que ello implica, imponiendo ilegalmente como indicador para reclamo de derechos a la Unidad de Medida y Actualización (UMA)¹¹ y olvidando los

¹⁰ Indebidamente se pone en el mismo nivel a trabajadores y patrones, nulificando el carácter social y protector; con ello se nulifican los mecanismos de defensa. Un ejemplo es la eliminación del aviso de terminación de la relación laboral con lo que se deja en total indefensión a los trabajadores.

¹¹ La exposición de motivos del decreto de reforma adiciona diversas disposiciones de nuestra constitución en materia de desindexación del salario mínimo, y sus reglamentos posteriores expresamente prevén que la Unidad de Medida y Actualización sea exclusivamente el indicador para fijar el pago de obligaciones, no de derechos.

principios de universalidad, interdependencia e indivisibilidad de los DHL, apartándose de los estándares internacionales en la materia.

Frente a la regresividad de la iniciativa, las organizaciones sindicales tienen el importante reto de actuar en unidad estratégica por la defensa de los DHL y exigir al poder legislativo federal que cumpla los compromisos que el Estado mexicano ha asumido de respetar la libertad sindical en negociaciones comerciales y recomendaciones de la OIT.

Esta publicación se terminó de imprimir en
junio de 2019
En la sección de impresión y Reproducción
de la UAM-Azcapotzalco

