



BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN DERECHO CON TERMINAL EN DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

TESIS:

**“EL RETRASO EN LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL
POR PARTE DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE EN EL ESTADO DE PUEBLA DE 2010 A 2016”**

**PRESENTADA COMO REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN DERECHO CON TERMINAL EN DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

PRESENTA:

RUBÉN HERNÁNDEZ VÁZQUEZ

MATRICULA: 214471208

DIRECTORA DE TESIS

Doctora en Derecho Lucerito Ludmila Flores Salgado

CODIRECTORA DE TESIS

Doctora en Derecho Rosa Cozatl Sánchez

PUEBLA, PUE. SEPTIEMBRE, 2016

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo está especialmente dedicado a mis padres, que con su incondicional apoyo, su inagotable compañía y su infinita paciencia han sido mi mayor ejemplo y motivo de mis logros

Dedicado también con mucho cariño para América Lizeth y Ana Eliza; unos pedacitos de cielo

Así mismo, una expresión muy especial de gratitud para mis distinguidos maestros, que con nobleza y entusiasmo, vertieron todo su apoyo y conocimientos en mí. A la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, parte importante de mi formación.

Tabla de contenido

AGRADECIMIENTO	2
INTRODUCCIÓN.....	6
CAPITULO I	9
ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO	9
1.1 ETAPAS HISTÓRICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO	9
1.1.1 EL DERECHO DEL TRABAJO DE LA COLONIA A LA INDEPENDENCIA	10
1.1.2 EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MÉXICO INDEPENDIENTE	14
1.1.3 EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA REVOLUCIÓN MEXICANA	19
1.1.3.1 CREACIÓN DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	24
1.2 ORIGEN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	28
1.2.1 CONCEPTO Y ANTECEDENTES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE...	30
1.2.2 NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	32
1.2.2.1 TEORÍA DE LA DIVISIÓN DE PODERES	32
1.2.2.2 INTEGRACIÓN TRIPARTITA.....	39
1.2.3 CREACIÓN DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	42
1.2.3.1 FEDERALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO	44
1.3 ORGANIZACIÓN ACTUAL DE LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	47
1.3.1 JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	49
1.3.1.1. FUNCIONAMIENTO EN PLENO DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	49
1.3.1.2. FUNCIONAMIENTO EN JUNTAS ESPECIALES DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	50
1.3.2. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	52
CAPITULO II	53
ANALISIS A LA REFORMA LABORAL DEL AÑO 2012 Y SU APLICACIÓN EN EL ESTADO DE PUEBLA.....	53
2.1 ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	53
2.1.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	54
2.1.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	59
2.1.2.1 LA REFORMA PROCESAL DE 1980	61
2.2 REFORMA LABORAL DEL AÑO 2012.....	63

2.2.1 PRINCIPALES INNOVACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TRAS LA REFORMA DE 2012.....	65
2.2.1.1 EL TRABAJO DIGNO O DECENTE.....	66
2.2.1.2 LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y LA NO DISCRIMINACION.....	68
2.2.1.3 HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL.....	68
2.2.1.4 NUEVAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LOS PATRONES.....	69
2.2.1.5 DESCANSO POR MATERNIDAD, PATERNIDAD Y ADOPCIÓN.....	71
2.2.1.6 EL OUTSOURCING	73
2.2.1.7 NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN	79
2.2.1.7.1 TRABAJO POR TEMPORADA.....	80
2.2.1.7.2 TRABAJO SUJETO A PERIODO DE PRUEBA	82
2.2.1.7.3 TRABAJO SUJETO A CAPACITACIÓN INICAL	83
2.2.1.8 EL SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO.....	85
2.2.1.9 EL TELETRABAJO.....	87
2.2.1.10 REFORMA A LA PARTE PROCESAL DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	89
2.3 APLICACIÓN DE LA REFORMA LABORAL DE 2012 EN EL ESTADO DE PUEBLA	91
CAPITULO III	95
IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL EN EL ESTADO DE PUEBLA	95
3.1 AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE PUEBLA.....	96
3.1.1. SECRETARÍA DE COMPETITIVIDAD, TRABAJO Y DESARROLLO ECONÓMICO DEL ESTADO DE PUEBLA	97
3.1.2. SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE PUEBLA.....	98
3.1.3 SECRETARÍA DE FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN	100
3.2 INSTITUCIONES ENCARGADAS DE LA PROCURACION DE JUSTICIA LABORAL EN EL ESTADO DE PUEBLA	101
3.2.1 PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO EN PUEBLA (PRODET).....	102
3.2.2 JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE PUEBLA.....	105
3.2.2.1 PRINCIPALES PROBLEMAS EN SU FUNCIONAMIENTO	105
3.2.2.1.1 EL DETERIORO DEL TRIPARTISMO EN PUEBLA.....	106
3.2.2.2 FALTA DE PERSONAL Y ESCASA CAPACITACIÓN	110
3.2.2.3 PERSONAL MAL REMUNERADO	118
3.2.2.4 MALAS INSTALACIONES E INSUFICIENTES	121

3.2.2.5 INTERVENCIÓN DE AGENTES EXTERNOS	126
CAPITULO IV	143
TRIBUNALES DEL TRABAJO COMO ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN	143
4.1 INICIATIVAS DE LEY Y ESTUDIOS PARA LA SUSTITUCIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN MÉXICO	144
4.1.1 INICIATIVA ELABORADA POR EL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL EN 1995	144
4.1.2 INICIATIVA ELABORADA POR EL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA EN 2013	146
4.1.3. FOROS ALUSIVOS A LA JUSTICIA COTIDIANA A PARTIR DEL AÑO 2015	149
4.2 CREACIÓN DE TRIBUNALES DEL TRABAJO COMO ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN	156
4.2.1 CONSTITUIDO COMO ORGANISMO PÚBLICO AUTÓNOMO	157
4.2.2 TRIBUNAL DEL TRABAJO CON INTEGRACIÓN TRIPARTITA.....	163
4.2.3 PERSONAL SUFICIENTE Y CAPACITADO DESIGNADO MEDIANTE SERVICIO CIVIL DE CARRERA	165
CONCLUSIONES.....	171
GLOSARIO.....	177
BIBLIOGRAFIA.....	178

INTRODUCCIÓN

La impartición y el acceso a la justicia laboral es un derecho con el que contamos todos y cada uno de los habitantes de este país, derecho que se vuelve indispensable para la buena convivencia y desarrollo de una sociedad determinada, por lo que la falta de ésta o en su defecto su impartición tardía e inadecuada, provoca el descontento de los habitantes y la desconfianza de éstos en las autoridades encargadas de impartirla; pues no podemos olvidar que justicia a destiempo, sencillamente deja de ser justicia.

El planteamiento del problema que observamos para la realización del presente trabajo es lo largo, excesivo y dilatorio que resulta el desahogo de los juicios laborales que se llevan a cabo en todo el país, pues las autoridades encargadas de resolver las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo: las Juntas de Conciliación y Arbitraje tramitan estos juicios de una manera sumamente lenta

Resulta imperioso precisar a los amables lectores que la realización del presente trabajo estará basado bajo el método científico de investigación inductivo; es decir que obtendremos conclusiones generales a partir de premisas particulares, lo anterior en virtud de que este método científico parte de casos particulares para obtener conclusiones o leyes universales, que explican o relacionan los hechos o fenómenos estudiados¹. En consecuencia, el estudio del problema objeto del presente trabajo se hará sobre el funcionamiento e integración de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla, pero la propuesta para la solución de dicha problemática será planteada tanto a nivel federal como local.

Así mismo se aplicaran las distintas técnicas de investigación documental, a través del acopio de información de libros, revistas, periódicos y fuentes electrónicas. Así como también, se emplearan las técnicas de observación y encuestas.

Lo anterior con la finalidad de comprobar si el retardo en la impartición de justicia laboral al resolver los conflictos entre el capital y el trabajo por parte de la

¹ Ibáñez Martínez Armando, Reyes López Delfino; *Elaboración del anteproyecto de tesis*, Ed. BUAP, México, 2008, p. 18

Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Puebla, es consecuencia de: la falta de personal apto y capacitado, malas instalaciones o insuficientes, la aplicación inadecuada del procedimiento laboral o bien por la intervención de agentes externos. Para lo cual analizaremos la efectividad, eficiencia, calidad y responsabilidad con la que el actual sistema de impartición de justicia laboral por medio de dicha autoridad resuelve los conflictos laborales en el Estado de Puebla.

Para iniciar estudiaremos los antecedentes que originaron la creación del derecho del trabajo en México, así como el origen de las Juntas de Conciliación, su naturaleza jurídica y los motivos que originaron la llamada federalización de la materia laboral, así como el actual funcionamiento e integración de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje en nuestro país.

A continuación se examinará de manera breve los antecedentes de nuestra vigente Ley Federal del Trabajo, así como la exposición de motivos que dieron origen a su más reciente reforma del año 2012; por último, se señalarán las principales innovaciones a las relaciones individuales y colectivas que trajo consigo la reforma laboral antes señalada y su aplicación en la resolución de conflictos. Por motivos metodológicos este análisis se delimitará a la resolución de juicios que se tramitan ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla

Posteriormente identificaremos y analizaremos de manera concisa siguiendo el método científico de investigación inductivo, (base del presente trabajo) la integración y el funcionamiento, así como los principales problemas y deficiencias de carácter administrativo y de organización que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Puebla enfrenta para resolver de forma efectiva, eficiente, responsable y con calidad los conflictos laborales.

Para finalizar se planteará como medio de solución para la problemática observada en la realización del presente trabajo de investigación, la creación de Tribunales del Trabajo constituidos como organismos públicos autónomos con el objetivo de agilizar la impartición de justicia y garantizar la imparcialidad en las resoluciones que pongan fin a los conflictos obrero-patronales, dicho Tribunal será competente para conocer de estos juicios del trabajo tanto a nivel federal como local

CAPITULO I

ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO

SUMARIO: 1.1 *Etapas históricas del Derecho del Trabajo.* 1.1.1 *El Derecho Del Trabajo de la Colonia a la Independencia.* 1.1.2 *El Derecho del Trabajo en el México Independiente.* 1.1.3 *El Derecho Del Trabajo en la Revolución Mexicana.* 1.1.3.1 *Creación del artículo 123 Constitucional.* 1.2 *Origen de Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.* 1.2.1 *Concepto y antecedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.* 1.2.2 *Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.* 1.2.2.1 *Teoría de la división de poderes.* 1.2.2.2 *Integración Tripartita.* 1.2.3 *Creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.* 1.2.3.1 *Federalización del Derecho del Trabajo.* 1.3 *Organización actual de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.* 1.3.1 *Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.* 1.3.1.1. *Funcionamiento en pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.* 1.3.1.2. *Funcionamiento en Juntas Especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.* 1.3.2. *Junta Local de Conciliación y Arbitraje.*

1.1 ETAPAS HISTÓRICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Es importante antes de abordar de manera profunda el tema central de la presente investigación, analizar y entender cuáles fueron los motivos y los hechos trascendentes que dieron origen a nuestro actual Derecho del Trabajo Mexicano, así como a la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para lo cual es conveniente señalar que nuestra legislación laboral ha sufrido diversas reformas, alteraciones y adaptaciones a lo largo de nuestra historia.

Para iniciar definíamos al Derecho del Trabajo como el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo², situación que ha resultado un tanto compleja desde el comienzo del derecho del trabajo hasta nuestros días.

² Santos Azuela, Héctor; *Derecho del trabajo*; en Diccionario de Derecho del Trabajo; Lastra Lastra José Manuel (Coord.) Ed. Porrúa, UNAM; Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2001. p. 68

Como nos comenta Miguel Bermúdez Cisneros³ debido a la propia naturaleza que se da en la relaciones obrero-patronales siempre habrá trabajadores que pretenden ganar un salario basto sin trabajar demasiado y empleadores que quieren obtener más ingresos sin pagar prestaciones suficientes a sus trabajadores, pero quizá, ambos olvidan que tanto el trabajador como el empresario necesitan uno del otro para seguir subsistiendo, y es que uno de los objetivos del trabajo es lograr mediante una retribución o salario cubrir las necesidades vitales de las personas y sus familias.

Para que el Derecho del Trabajo haya sido reconocido dentro de la legislación mexicana tuvieron que acaecer diversos conflictos sociales y políticos a lo largo de los siglos XIX y XX principalmente, la mayoría de ellos armados y violentos que devastaron al país con el fin de obtener el reconocimiento de los derechos sociales que actualmente rigen a nuestra nación; a continuación se hará un estudio de los principales documentos que dieron origen al Derecho del Trabajo a lo largo de la historia de nuestro país.

1.1.1 EL DERECHO DEL TRABAJO DE LA COLONIA A LA INDEPENDENCIA

Para muchos estudiosos del derecho quizá sea vano tratar de encontrar antecedentes del Derecho del Trabajo durante la época de la colonia en la Nueva España, entendiéndose dicha época la comprendida desde la conquista hasta el movimiento de independencia, debido a la constante explotación y al sometimiento no solo laboral sino político, religioso y cultural que sufrían los pobladores de la Nueva España, dicho dominio era impuesto por el Virrey quien era implantado por el Monarca Español y por lo tanto tenía todo su apoyo y confianza.

El Virrey estaba a cargo de la recaudación de impuestos, vías de comunicación, la milicia, la resolución de conflictos entre pobladores, etc.⁴ y en consecuencia de dicha represión los habitantes de la Nueva España carecían de toda norma protectora que regulara su vida diaria.

³ Bermúdez Cisneros, Miguel; Derecho del Trabajo; Ed. Porrúa, México, 2014. p. 15

⁴ Javierre González, Marisa y Reoyo González, Carolina; *Historia Universal*, Ed. Espasa Calpe S.A, España, 2006, p. 642

Mientras en Europa existía el denominado régimen corporativo, el cual era una institución encargada de regular la economía, además de formar maestros de talleres según las necesidades del propio mercado y fungía como mediador en las relaciones laborales vigilando, por ejemplo que no se pagaran salarios bajos a los trabajadores europeos entre otras funciones; en la Nueva España ocurría todo lo contrario, se implementaron las Ordenanzas de Gremios las cuales sirvieron como medio de control sobre los pobladores indígenas ya que a través de éstas el Virrey podía contralar la producción en favor de los comerciantes sin reconocerle ningún tipo de beneficios en favor de los trabajadores⁵.

Sin embargo, a pesar de todo el sometimiento al que eran subyugados los habitantes de la colonia española, se redactaron diversas normas que resultaron vanguardistas para aquella época de las que destaca la denominada Recopilación de las Leyes de Indias, la cual fue publicada por el Rey Carlos II desde España en el año de 1680 debido a los múltiples conflictos e inconformidades que de manera natural se daban por parte de los trabajadores indígenas de la Nueva España, inconformidades que fueron exteriorizadas por el Obispo Bartolomé de las Casas desde el año 1542.

Estas Leyes de Indias, eran una compilación de otras leyes que se habían publicado anteriormente, como por ejemplo las Leyes de Burgos, las llamadas Leyes Nuevas, las Ordenanzas de Alfaro entre otras, mismas que ya reconocían diversos derechos que se debían de otorgar a los trabajadores indígenas, por lo que las Leyes de Indias se centraban en la unificación de todas estas leyes dispersas en una sola legislación, la cual se encontraba integrada por ocho libros y contemplaba no solo la situación laboral de los trabajadores indígenas, sino que se establecían diversas normas referentes a religión, política, comercio, la comisión de delitos, etc.

En el caso que nos ocupa, los derechos laborales que contemplaba las Leyes de Indias son: la reducción de las horas de trabajo estableciendo una jornada de trabajo diaria que debía ser de ocho horas, descansos semanales derivados principalmente de eventos religiosos, por lo que se determinó que los días domingos fueran de descanso obligatorio, protección al salario de los trabajadores obligando a los patrones a que el pago fuera siempre en efectivo y no en especie como

⁵ De la Cueva, Mario; *El nuevo derecho del trabajo Mexicano*, Ed. Porrúa, 22° ed., México, 2013, p. 39

alimentos o vales para las tiendas de raya, que lo único que ocasionaba era el endeudamiento del trabajador con el propio patrón, para lo cual, se determinó que el pago fuera en presencia de un tercero que verificara el pago en efectivo para evitar engaños hacia los trabajadores.

Se implementó también la tendencia a fijar el salario, el cual se puede tomar como el antecedente de lo que hoy denominamos salario mínimo, la protección de la mujer encinta y la edad mínima de catorce años para poder ingresar a trabajar, casas higiénicas para trabajadores, la atención medica obligatoria y el descanso pagado para aquellos trabajadores enfermos, esto último bien lo podemos entender como el origen de la seguridad social⁶.

Resulta importante destacar que las Leyes de Indias, también establecían, además de normas relativas al trabajo, el reconocimiento de derechos humanos a los pobladores indígenas, como el derecho a la vida y a la propiedad. Así lo establece el Cardenal Cayetano, Tomas de Vío (1469-1534), al distinguir a los infieles o no creyentes de la religión católica en infieles de derecho y de hecho, que son, por ejemplo, los judíos que viven en tierras de cristianos y demás personas no creyentes, mientras que los infieles que son no de derecho ni de hecho, son aquellos habitantes en donde nunca se supo el nombre cristiano, como los habitantes de la Nueva España, por lo cual no deben ser privados de sus dónimos a causa de su infidelidad, porque el dominio procede de derecho positivo y la infidelidad del derecho divino, el cual no anula el positivo, por lo que ni el rey ni el emperador, ni la Iglesia Romana pueden ejercitar actos de guerras contra ellos para ocupar sus posiciones, pues no existe causa justa para la guerra⁷.

De esa manera, 1680 en la recopilación de las Leyes de Indias se estableció dentro de la Ley 9, titulo 4, libro III: *“que no se puede hacer, ni se haga la guerra a los Indios de ninguna provincia para que reciban la Santa Fe Católica o nos den la obediencia, ni para otro ningún efecto (sic)”*⁸

⁶ De Buen, Néstor; *Derecho del Trabajo*; Ed. Porrúa; 13° ed., México, 2000, pp. 296-298

⁷ Fernández Delgado, Miguel Ángel, Zavala, Silvio; *La defesa de los Derechos Humanos en Hispanoamérica*, Disponible:
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/hisder/cont/6/est/est6.pdf> Consultado:
01/02/2016

⁸ *Ibidem*.

Como podemos observar todas estas medidas o derechos son los que actualmente tenemos contemplados en nuestra Ley Federal del Trabajo y en legislaciones de diversos países, por lo que se enfatiza lo anteriormente señalado, en virtud de que las Leyes de Indias fueron sumamente adelantadas para la época en la que se promulgaron, aunque quizá como nos comenta Mario de la Cueva, estas leyes sirvieron únicamente para aliviar un poco la conciencia de los conquistadores que habían explotado cruelmente a los pueblos indígenas suprimiendo sus derechos y su cultura.

No obstante de que dichas leyes se encontraran sumamente desarrolladas para su época, jamás se pudieron implementar de manera correcta y completa para el beneficio de los trabajadores indígenas debido a diversas circunstancias, tales como la falta de autoridades o instituciones efectivas que investigaran las violaciones e hicieran cumplir la ley, los acuerdos que se daba entre las autoridades y los capitalistas para poder incumplir las normas, como podemos darnos cuenta el problema de la corrupción es un mal que nos ha afectado desde antes de que existiera nuestra nación, otras veces debido a la ignorancia de la propia ley, ya que en esa época no existían los medios de comunicación con los que contamos hoy en día y por lo tanto los documentos tardaban demasiado tiempo en difundirse o simplemente jamás llegaban a los destinos para conocimiento de los habitantes.⁹

Producto de dicha miseria y de la explotación de los pueblos indígenas es que se da el movimiento de independencia iniciado en 1810 por el cura Miguel Hidalgo y Costilla quien a pesar de no ser militar de profesión contaba con conocimientos referentes a la política, por lo que en ese mismo año en la Ciudad de Guadalajara promulga otro documento en el que se puede observar la defensa de los trabajadores y los inicios del derecho del trabajo mexicano: “*el Bando de Hidalgo*” en el cual se ordenaba entre otras cosas la libertad inmediata de los esclavos en un término de diez días con pena de muerte a aquellos dueños que no lo hicieran, así como la eliminación de los exámenes a los que se sometían los artesanos para poder realizar su actividad, quedando calificados por sus simple desempeño y calidad en el mismo.

⁹ De Buen, Néstor; *Derecho del Trabajo; Op. cit.*, pp. 298 y 299

Más tarde se redactaría otro documento que aportaría a la creación de derechos laborales de los trabajadores; Los Sentimientos de la Nación leídos por el “*siervo de la nación*” José María Morelos y Pavón el 14 de septiembre de 1813, en cual se estableció en su punto número doce lo siguiente:

que como la buena ley es superior á todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen á constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente él jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y él hurto(sic), mientras que en el punto número quince nos dice Que la esclavitud se proscriba para siempre, y lo mismo la distinción de castas, quedando todos iguales y sólo distinguirá á un americano de otro, él vicio y la virtud(sic)¹⁰.

Después de violentos enfrentamientos, con el objetivo de lograr nuestra independencia el 24 de febrero de 1821 en la ciudad de Iguala perteneciente al Estado de Guerrero se proclama el Plan de Iguala o de las Tres Garantías, promulgado por Agustín de Iturbide con el cual, más tarde se daría fin al movimiento de independencia, este documento tan importante para nuestro país también contemplaba en su punto número doce que: *todos los habitantes de él(imperio mexicano), sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo¹¹,*

De dicho punto, podemos observar el derecho que tiene toda persona para desempeñar una profesión o el empleo que más le convenga, el cual más tarde quedaría consagrado en nuestro actual artículo 5 Constitucional, añadiéndole posteriormente las características que, dicho empleo debe ser lícito y que la propia ley determinara en cuales profesiones deberá el trabajador contar con un título profesional para poder desempeñarlas, pero sin duda la idea central de la libertad en el empleo quedo como antecedente en nuestra legislación desde el Plan de Iguala de Agustín de Iturbide.

1.1.2 EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MÉXICO INDEPENDIENTE

¹⁰ *Sentimientos de la Nación*, Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1813.pdf>
Consultado: 16/04/2015

¹¹ Gobierno del Estado de Guerrero; *Plan de Iguala*, Disponible en:
<http://guerrero.gob.mx/articulos/plan-de-iguala/> Consultado: 20/04/2015

Para concluir el movimiento de independencia se redactó el Tratado de Córdoba celebrado entre Agustín de Iturbide como capitán y general del ejército trigarante o de las tres garantías y Juan O'Donojú como representante de la corona española, quien a pesar de no estar facultado para ello firmo y reconoció la independencia de México mediante dicho tratado el 24 de agosto de 1821 en la Ciudad de Córdoba Veracruz, finalmente el 28 de septiembre de ese mismo año se firma el acta de independencia, con lo que se pone fin de manera definitiva al conflicto armado y nace una nueva nación independiente bajo el nombre de Imperio Mexicano y nombrado emperador Agustín de Iturbide

Como nación nueva, inicia con muchos problemas y adversidades, con levantamientos civiles internos e intentos extranjeros por dominar el país, no obstante de ello se comienza a dar forma a la legislación que más tarde regiría a la sociedad entera; Una vez derrocado el imperio de Iturbide se promulga la primera Constitución el 4 de octubre de 1824 en la que se reconoce a México como una república representativa, popular y federal, pero este documento no incluía absolutamente nada que nos pueda inducir a los antecedentes del derecho del trabajo mexicano.

Más tarde y bajo la dictadura de Antonio López de Santa Anna, durante el año 1854 los derechos de los trabajadores quedaron prácticamente obsoletos, ya que las jornadas de trabajo eran de dieciocho horas y los salarios que se pagaban eran muy bajos, aproximadamente de dos reales y medio para hombres y un real semanario para mujeres y niños¹², situación que ocasiono descontento en la población y un nuevo movimiento armado para derrocar al dictador Santa Anna: la Revolución de Ayutla, misma que tenía por objetivo, además de instaurar un nuevo gobierno, el de establecer la libertad y la justicia para los hombres que habían sido otorgadas anteriormente.

A partir de este momento, triunfa el pensamiento liberal e individualista en la sociedad mexicana y se convoca a un nuevo Congreso Constituyente, que en el año de 1857 promulga la nueva Constitución, en la cual se pensaba que se plasmarían todas las libertades y derechos de un pueblo reprimido por una dictadura, pero

¹² De Buen, Néstor; *Derecho del Trabajo; Op. cit.*, p. 301

desafortunadamente no fue así, ya que los derechos de los trabajadores se vieron reflejados de manera muy breve, únicamente en el artículo 5° que a la letra dice:

“Nadie puede ser obligado á prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación ó de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción ó destierro¹³.”

A pesar de esta pobre legislación del trabajo, podemos destacar que ésta fue la primera vez que un derecho laboral quedó plasmado dentro de una Constitución en México.

Años más tarde y después de una violenta intervención extranjera derivada de una obligada suspensión del pago de deuda externa decretada por el presidente Benito Juárez hacia los países europeos, Francia finalmente ocupa el país e impone con ayuda de algunos conservadores mexicanos como emperador de México al archiduque Maximiliano de Habsburgo quien gobernó de 1864 a 1867 principalmente en el centro del país, ya que por segunda vez en nuestra historia existían dos gobiernos distintos, por una parte el emperador Maximiliano impuesto y apoyado por Napoleón III y por otra parte Benito Juárez refugiado en lo que hoy es Ciudad Juárez intentando resistir al dominio francés desde el norte del país.

Maximiliano de Habsburgo quien tenía pensamientos liberales por haber realizado en su juventud diversos viajes por el mundo, intentó establecer una política bajo esas ideas, principalmente al ratificar las Leyes de Reforma promulgadas por Benito Juárez y restarle influencia y poder de la Iglesia sobre el Estado, lo que le ocasionó descontentos y desconfianza por parte de sus aliados conservadores.¹⁴

A pesar de que fue poco tiempo el que gobernó el emperador Maximiliano, con motivo de celebrar su primer aniversario como emperador en el año de 1865 promulga un importante documento al que denominó *“El Estatuto Provisional del*

¹³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/infjur/leg/conshist/pdf/1857.pdf> Consultado: 30/04/2015

¹⁴ *Grandes Biografías de México* (1a. ed.). (1999). México, Ed. Océano de México S.A. de C.V.

Imperio”, en el cual se estableció un capítulo denominado garantías individuales, y que se incluyó dentro del artículo 69 y 70 la prohibición de emplear trabajadores por la fuerza, estableció las relaciones de trabajo de forma temporal y el impedimento de los menores (sin determinar la edad) para trabajar en una empresa, salvo la aprobación de sus padres o tutores.

Ese mismo año, en el mes de noviembre se promulga otro documento que significó un importante avance en materia del trabajo para nuestro país: “*La Ley Imperial del Trabajo*” misma que era complemento de los artículos señalados anteriormente del Estatuto Provisional del Imperio, esta nueva ley consistía únicamente de 21 artículos y que como comenta Mario de la Cueva era un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores.

Dicho documento establecía la libertad de los jornaleros para separarse según sus intereses en cualquier momento de su trabajo, las jornadas serían desde el amanecer hasta el atardecer con dos horas de descanso para tomar alimentos, descanso obligatorio por festividades religiosas, pago de salarios en efectivo y no en especie, la reglamentación de las deudas de los jornaleros con los patrones, la libertad de entrada de ambulantes a las empresas o fincas para poder vender sus productos a los jornaleros, la eliminación de cárceles privadas y maltratos corporales, viviendas y escuelas dignas para las familias de los jornaleros, así como la creación de inspectores del trabajo que vigilaran el cumplimiento de la ley¹⁵. Sin embargo nuevamente de poco sirvió esta Ley para el beneficio de los trabajadores, debido a que no se logró su cumplimiento total en el Imperio, por lo que solamente nos sirve como antecedente del Derecho del Trabajo.

Posteriormente, en el mes de noviembre de 1867 después de ser cercado por el ejército republicano, Maximiliano de Habsburgo es capturado y fusilado en el cerro de las campanas en Querétaro, con lo que se pone fin al segundo y último Imperio que existió en nuestro país, recuperando el poder nuevamente el presidente Benito Juárez.

En los siguientes años, México nuevamente atraviesa por un periodo de reconstrucción y en consecuencia una nueva inestabilidad política y social en la cual, no podemos dejar de mencionar los primeros conflictos colectivos que se

¹⁵ De la Cueva, Mario; *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, Op. cit., p. 41.

suscitaron por los trabajadores de la industria textil principalmente, en las que destacan las sucedidas en 1868 en las fábricas: “*La Hormiga*”, “*La Magdalena*”, “*La Fama*” y “*San Fernando*”, de Tlalpan así como “*La Colmena*” y “*Barrón*” del Distrito Federal,

En dichas empresas, los trabajadores pedían mejores condiciones de trabajo, a lo que los empresarios respondieron decretando un paro y la suspensión de los salarios, por lo que los trabajadores intentaron pedir la intervención del aun presidente Benito Juárez mediante cartas en las que le explicaban la situación y le pedían ser mediador y resolver el conflicto laboral, pero paradójicamente el presidente Juárez jamás les dio contestación; en consecuencia y sin ningún apoyo por parte del Estado, los trabajadores tuvieron que emigrar a otros Estados de la Republica en busca de mejores condiciones de trabajo

Por otro lado, los patrones emplearon a nuevos obreros para trabajar en sus fábricas, permaneciendo las deplorables condiciones de trabajo, las cuales según García Cantú las describe de la siguiente manera: horas, salario, entradas y salidas al centro de trabajo y demás condiciones laborales eran fijadas de manera unilateral por los empleadores, además de que con la simple entrada del trabajador a las instalaciones de la empresa se presumía que él estaba de acuerdo con esas condiciones establecidas para trabajar, el obrero era responsable de las herramientas del trabajo, descontándose de su paga si la herramienta sufría algún deterioro o perdida, estaban obligados a trabajar los días que fueran requeridos por el patrón sin importar los días de fiesta o de descanso obligatorio entre otras.¹⁶

De esta forma quedo en manifiesto el liberalismo antisocial del Presidente Juárez, aunque quizá, éste desinterés por parte del gobierno Juarista fue derivado del proceso de restauración que atravesaba la Republica y por lo tanto, el gobierno no podía, en ese momento controlar un conflicto obrero-patronal, pero sin duda, lo anterior quedo como antecedente y como base que permitió la mayor explotación de los trabajadores bajo la dictadura Porfirista.

Más tarde, ya en los últimos años del gobierno del Presidente Juárez, se integra una comisión formada por Mariano Yáñez, José María La fragua, Isidro Montiel y Duarte, Rafael Dondé y Joaquín Eguía Liz, quienes en 1870 finalizan la

¹⁶ Citado por De Buen, Néstor; *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, Op cit. p.310

redacción del Código Civil, documento sobresaliente en materia del trabajo, ya que por medio de éste comienza a establecerse la distinción entre la materia laboral y la materia civil, toda vez que dicho código decreta que la prestación de servicios no puede ser equiparada a un contrato de arrendamiento, en virtud de que el hombre no es igual a una cosa y por lo tanto no puede estar sujeto a un arrendamiento.

Dicha distinción, la podemos encontrar en nuestro actual artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que menciona que el trabajo es un deber social mas no un artículo de comercio; sin embargo esta fue el único beneficio que el Código Civil de 1870 le otorgó a los trabajadores, ya que su demás contenido contemplaba mayores beneficios para los empleadores que para los obreros¹⁷.

Por último y derivado de los conflictos colectivos del trabajo señalados en líneas anteriores y que comenzaban a suscitarse en los últimos años, en 1872 se promulga un Código Penal, el cual sirvió como retroceso en los derechos laborales, ya que esta legislación contemplo como el delito de motín a todo individuo o individuos que formen tumultos o ejerzan violencia física o moral con el objetivo de intentar elevar o disminuir los salarios o bien el de obstaculizar el libre ejercicio de la industria o el trabajo¹⁸, lo que pone de manifiesto la total oposición del gobierno Juarista para la defensa de los derechos laborales de los trabajadores de aquella época, lo anterior dio origen a que años más tarde se diera una intensa explotación de los capitalistas hacia los obreros en todos los sectores (textil, minería, agricultura, etc.), originando así un nuevo movimiento armado social.

1.1.3 EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Esta etapa histórica de nuestro país, y que prácticamente es la base de nuestra actual legislación, no solo en materia del trabajo sino en todas las ramas del derecho, está comprendida desde el periodo conocido como el Porfirismo, mismo que inicio en 1876 hasta la promulgación de nuestra vigente Constitución General de la Republica en 1917.

¹⁷ Dávalos, José; *Un nuevo artículo 123*; Ed. Porrúa; 3° ed., México, 1998, p. 14

¹⁸ Dávalos, José; *Un nuevo artículo 123*; *Op cit.* p. 15

Porfirio Díaz, hombre ambicioso y autoritario, toma el poder mediante un golpe de Estado que da al gobierno del entonces presidente Sebastián Lerdo de Tejada, sucesor en el poder del fallecido Benito Juárez, mediante el Plan de Tuxtepec el 26 de noviembre de 1876, estableciendo una dictadura que duro aproximadamente treinta y cinco años, salvo el periodo comprendido de 1880 a 1884, en el cual cedió la presidencia a uno de sus colaboradores más cercanos, el General Manuel González.

Si bien es cierto, durante la dictadura del General Díaz, México alcanzó su máximo esplendor y desarrollo, principalmente en materia económica, logrando el pago total de la deuda externa, la modernización de las industrias y las comunicaciones, atrayendo inversiones extranjeras, destacando el capital francés, entre otros logros, dicha “*paz Porfirista*” fue alcanzada a costa del bienestar de la clase social más vulnerable y humilde: la clase trabajadora, la cual fue reprimida brutalmente por el Presidente Díaz.

Durante dicha represión, el presidente no solo paso por alto lo establecido en Constitución de 1854, sino que redujo las libertades civiles e individuales, persiguiendo y encarcelando a los líderes obreros, rurales, políticos y periodistas opositores de la época, además de despojar a los campesinos de sus tierras para beneficio de los terratenientes extranjeros, pero peor aún, todo acto de rebeldía era aplastado cruelmente y cortado de tajo, bajo su política que se hizo llamar “*mátalos en caliente*”, haciendo alusión a la orden de fusilar a todo aquel que fuera sospechoso de conspirar en contra del presidente Díaz y de su gobierno¹⁹.

No obstante de dicha represión, surgieron diversos movimientos obreros que pretendían la defensa de sus derechos laborales, destacando la fundación de “*El gran circulo de obreros*”, pero a pesar de este diminuto intento por hacer valer sus derechos laborales, existieron diversas represiones violentas que finalmente desataron el movimiento revolucionario de 1910, tales como la llamada huelga de sombreros y la huelga estudiantil de 1875, el movimiento de Pinos Altos en 1883, la huelga minera de Cananea en 1906 y finalmente los movimientos obreros de Rio Blanco y Ferrocarril Central en 1907²⁰.

¹⁹ Grandes Biografías de México, *Op cit.* p. 425

²⁰ Santos Azuela, Héctor. *Derecho Colectivo del Trabajo*, Ed. Porrúa, 2° ed., México, 1997, pp. 58-59

Estos dos últimos movimientos obreros, pasan a la historia como uno de los principales detonantes del inicio de la Revolución, ambos fueron originarios por descontentos sociales así como abusos hacia la clase trabajadora, sin embargo debido a los extensos antecedentes y acontecimientos que se dieron previo al estallamiento del conflicto, únicamente haremos mención de las aportaciones jurídicas de estos movimientos para la creación de nuestro Derecho del Trabajo.

En cuanto al movimiento que se dio por parte de los mineros de Cananea, éste se caracteriza por haber sido una situación específica en contra del Porfirismo, ya que el movimiento estaba influenciado por las ideas de Ricardo Flores Magón y de su Partido Liberal y en consecuencia tenían objetivos de tipo políticos más que un reclamo de la clase obrera mexicana.

El 1 de junio de 1906, los trabajadores mineros envían a las autoridades de la empresa un documento que contenía peticiones por parte de los obreros para el mejoramiento de sus condiciones, en las que destacan la jornada máxima de ocho horas para trabajar y sobre todo, la igualdad de trato entre los trabajadores mexicanos con los extranjeros y al mismo tiempo, la exigencia de que en la empresa, existirán mayor número de trabajadores mexicanos, peticiones que en la actualidad y con la apertura cada vez mayor del capital extranjero en nuestro país, alcanzan una trascendencia sumamente importante, sin embargo, más tarde el movimiento de los mineros de Cananea fue brutalmente aplastado por las autoridades mexicanas, y por increíble que parezca, en la represión participaron autoridades norteamericanas bajo la aprobación del gobierno mexicano, y en específico por el entonces gobernador del estado de Sonora Rafael Izabal²¹.

El movimiento obrero-social que se dio en las fábricas textiles de Puebla, Tlaxcala y en la propia capital del país, pero principalmente en la fábrica de Río Blanco en el Estado de Veracruz, al igual que el conflicto de Cananea, estuvo influenciado por las ideas del Partido Liberal, a través de sus dirigentes Esteban Baca Calderón y Manuel M. Diéguez²².

Éste conflicto inicia cuando en 1906, los dueños de las empresas textiles de los Estados de Puebla, Tlaxcala y Veracruz se unen para crear el "*Centro Industrial*

²¹ De Buen, Néstor; *Derecho del Trabajo; Op. cit.*, pp. 319-320

²² Santos Azuela, Héctor; *Derecho colectivo del trabajo; Op. Cit.*, p. 59

Mexicano” como una asociación para la defensa de sus intereses, y preparan la instauración en sus empresas de un nuevo reglamento patronal, que como lo describiera Néstor de Buen Lozano, contenía cláusulas espeluznantes, ya que éste reglamento, pretendía la prohibición a los obreros de recibir vistas en su casa, leer periódicos o libros sin la previa censura y autorización de los administradores y dueños de las empresas, el pago y reposición por parte de los trabajadores del material maltratado, descuentos en sus salarios, horario de seis de la mañana hasta las ocho de la noche, contando únicamente con cuarenta y cinco minutos para tomar alimentos.

Ante esta situación los trabajadores decidieron hacer una huelga general y por su parte los empresarios iniciaron un paro patronal, afectando a más de cincuenta mil trabajadores, por lo que se tomó la decisión de someter el conflicto al arbitraje del presidente Díaz, sin embargo, el laudo del presidente fue totalmente en favor de los empresarios, logrando los obreros solamente la prohibición de trabajo para menores de siete años, ésta intervención por parte del gobierno, quizá, como nos comenta Mario de la Cueva, fue la última oportunidad histórica para brindarle estabilidad y aceptación por parte del pueblo al gobierno del General Díaz, ya que bien pudo aprovechar este conflicto para realizar una nueva legislación laboral que solucionara los conflictos obrero-patronales y lograr una “reconciliación” con la sociedad mexicana.

Lamentablemente, esto no sucedió así, ya que el Estado se encontraba totalmente en favor de la burguesía mexicana de la época²³.

Finalmente, y como parte del laudo pronunciado por el General Díaz, se le ordenaba a los trabajadores el regreso inmediato a sus labores, por lo que estos desconocieron dicho laudo e iniciaron un mitin en frente de la puerta de la fábrica, atacaron el almacén que fungía como tienda de raya, e incendiaron casas propiedad de los dueños de las empresas, por lo que fueron violentamente reprimidos por el ejército mexicano, dejando un saldo de numerosos muertos y heridos el 7 de enero de 1907.

De estos terribles hechos, quedaron como antecedente para nuestro derecho del trabajo, además de las jornadas máximas de ocho horas, la igualdad de trato

²³ De la Cueva, Mario; *El nuevo derecho del trabajo mexicano; Op cit.*, p. 42

entre los trabajadores y la utilización mayoritaria de trabajadores mexicanos sobre los extranjeros, exigidas ya por los mineros de Cananea, la prohibición y la eliminación total de las tiendas de raya²⁴.

El 20 de noviembre de 1910, inicia la Revolución Mexicana, tras diversas batallas, el General Díaz es derrocado el 25 de mayo de 1911, tomando el poder Francisco I. Madero, el cual estaba convencido, que uno de los obstáculos que debía superar para darle estabilidad a su gobierno eran las agrupaciones de los trabajadores, que ya comenzaban a funcionar desde este tiempo como verdaderos factores reales de poder, tan es así, que el 22 de septiembre de 1912, se funda la Casa del Obrero Mundial.

La cual en sus inicios únicamente funcionó como lugar de reuniones de trabajadores de varias industrias, con el propósito de intercambiar ideas y pensamientos sobre derechos y condiciones laborales, pero con el tiempo se transformó en una verdadera cuna de sindicatos, de las que destacan la creación del Sindicato de Canteros, el Sindicato de Operarios Sastres y el Sindicato de Tallistas, Ebanistas y Carpinteros; pero sin duda la aportación más importante en su historia, pero en perjuicio de la historia de México, fue la celebración del llamado "*Pacto de la Casa del Obrero Mundial*."

En el cual se le brindó apoyo al Gobierno de Carranza para terminar con la revolución y derrotar a los ejércitos de Villa y Zapata, mediante la creación de los llamados "*Batallones Rojos*" integrado por trabajadores de las diferentes industrias; una vez derrotado los ejércitos de los caudillos revolucionarios, como compensación, el gobierno de Carranza otorgó cargos públicos (diputados, senadores, gobernadores) a funcionarios de los Sindicatos, originando así la "*Política Corporativista*"²⁵, el cual, es un mal, que sigue afectando el desarrollo de nuestro país, mediante acuerdos, corrupción e impunidad del gobierno mexicano con los representantes de algunos sindicatos.

²⁴ De Buen, Néstor; *Derecho del Trabajo*; Op. cit., pp. 320-322

²⁵ De Buen, Néstor; *El Sistema Laboral en México*; Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/10.pdf> Consultado: 06/05/ 2015

1.1.3.1 CREACIÓN DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Mientras Francisco I. Madero ocupó la presidencia, de 1911 a 1913, no logró introducir ninguna reforma social, por el contrario, su carácter moderado y su pensamiento idealista utópico, propició que sus colaboradores, quienes lo habían apoyado para ocupar la presidencia, le retiraran poco a poco su apoyo, para finalmente, bajo la peor traición de General Victoriano Huerta, quien fuera nombrado por el propio Madero como Jefe del Ejército, ha pasado a la historia como uno de los personajes más reprobables de la revolución, ya que con la ayuda del embajador norteamericano Henry Lane Wilson, impidió que llegaran refuerzos del General Felipe Ángeles con el objetivo de brindar protección a Madero, para después dar un golpe de Estado y ocupar la presidencia, ordenando poco después, el fusilamiento de Francisco I. Madero y de su vicepresidente Pino Suárez el 22 de febrero de 1913²⁶.

Venustiano Carranza, quien era el gobernador del Estado de Coahuila, desconoce mediante el Plan de Guadalupe el gobierno del usurpador Huerta, se autonombra el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, y tras violentas batallas logra vencer al ejército del General Huerta con la ayuda de los célebres caudillos Villa, Zapata y Obregón, firmando el Convenio de Teoloyucan, entra a la Ciudad de México y toma el poder el 20 de agosto de 1914.

Como parte de la promesa que realizara Carranza al momento de redactar el Plan de Guadalupe; una vez en el poder, el 19 de septiembre de 1916, convoca a unas elecciones para elegir a los miembros del Congreso Constituyente que se encargarían de la redacción de la nueva Constitución, no obstante que la Constitución de 1857, vigente en ese momento, establecía el procedimiento para realizar reformas a su texto, Carranza, en la exposición de motivos de la convocatoria, hacía alusión al artículo 39, en el cual, le otorgaba al pueblo el inalienable derecho de alterar o modificar su forma de gobierno.²⁷

²⁶ Grandes Biografías de México (1a. ed.). (1999). México, Ed. Océano de México S.A. de C.V

²⁷ Dávalos, José; *Un nuevo artículo 123; Op. Cit.*, p.21

El Congreso Constituyente, electo después de unas polémicas elecciones, se reúne por primer vez el 1 de Diciembre de 1916 en la Ciudad de Querétaro, donde después de su discurso inicial, Carranza entrega su proyecto de Constitución reformada al Congreso, pero ésta y para desilusión de muchos, no contenía ninguna reforma social, ya que como coinciden diversos autores, Carranza tenía ideas conservadoras y por lo tanto no apoyaba del todo a los derechos sociales de los trabajadores.

Lo anterior quizá derivado de su origen burgués; tan es así, que en 1916 y producto de una huelga general decretada por la Federación de Sindicatos de Obreros del Distrito Federal en la que los obreros reclamaban, producto de constantes devaluaciones, el pago de sus salarios en oro o su equivalente, y ante la negativa por parte del gobierno de acceder, el 31 de julio de 1916 se suspendieron las actividades laborales y servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, transportes en coche y carretelas, panaderías, tortillerías, molinos, teléfonos, fábricas y talleres en general, ocasionando un caos en el país sin precedentes.

Venustiano Carranza, consiente de la situación de recuperación en la que se encontraba la nación, no podía acceder a las pretensiones de lo trabajadores, por lo que, con base en engaños para una posible negociación, se reúne con los líderes del sindicato principalmente con Ernesto Velasco en Palacio Nacional, y ordena su aprehensión, para después el 1 de agosto de 1916, expedir un decreto en el cual se castigará con pena de ocho años de prisión o muerte a todo aquel que incite, organice o participe en una huelga; lo que nos pone en manifiesto sus ideas antisociales²⁸.

Reunido el Congreso Constituyente en la Ciudad de Querétaro, de inmediato se distinguieron dos corrientes ideológicas, por un lado se encontraban los conservadores, fieles con las ideas de Carranza, y por otro los opositores del mismo, quienes se autonombraron "*los jacobinos*", actualmente conocidos como "*izquierda política*". Inician el 19 de diciembre de 1916 la discusión del artículo 5 (relativo al trabajo) del proyecto de Constitución enviado por el propio Carranza, el cual, en esencia seguía siendo el mismo de la Constitución de 1857.

²⁸ De Buen, Néstor; *Nuevo Derecho del Trabajo*; Op. cit., pp. 338-340

En dicho artículo, únicamente agregaba que los contratos de trabajo solo podía obligar al trabajador a prestar sus servicios al patrón por el periodo máximo de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, mientras que el artículo 73 fracción X, facultaba al Poder Legislativo Federal para regular la materia del trabajo²⁹.

Como era de esperarse, comenzaron apasionantes debates en favor y en contra de dicho precepto, por lo que se creó una comisión encargada de estudiar el artículo 5, para después de diversas sesiones, el 26 de diciembre de 1916 se presentó el nuevo dictamen en el que se añadía la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y el descanso hebdomario, pero se negaron las propuestas hechas por los diputados Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Victorio E. Góngora, relativas a incluir principios como el de salario igual para trabajo igual sin distinción de sexo, derecho de huelga, indemnización por accidentes y enfermedades de trabajo y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la resolución de los conflictos obrero-patronales³⁰.

Dicha negativa de incluir estos preceptos derivados de un proyecto Jacobino, provoco la continuación y formación de nuevos debates, de los cuales destaca la participación de Fernando Lizardi quien critico que se estableciera la jornada máxima de ocho horas de trabajo en el artículo 5 Constitucional y añadió que: *“en la Constitución no podían establecerse ningún precepto reglamentario”*³¹, por lo que en la misma sesión tomo la palabra el diputado Manjarrez y pidió que se dictara, no solo un artículo relativo al derecho del trabajo, sino que se debería de incluir todo un título en el que se reflejaran de manera más profunda los derechos laborales en la Constitución³² .

Venustiano Carranza, quien seguía muy de cerca los debates que se suscitaban para la creación de la nueva Constitución, y tras constantes presiones por parte de los constituyentes, decidió organizar otra comisión con el fin de

²⁹ Dávalos, José; *Un nuevo artículo 123; Op. Cit.*, pp.21-22

³⁰ Montalvo Romero, Josefa y Moncayo Rodríguez, Socorro. *Origen y actualidad del derecho del trabajo*; Disponible en: <http://www.letrasjuridicas.com/Volumenes/22/smoncayo22.pdf> Consultado: 11/05/2015

³¹ Dávalos, José; *Un nuevo artículo 123; Op. Cit.*, p. 22

³² De Buen, Néstor; *Nuevo Derecho del Trabajo; Op. cit.*, p. 345

redactar un título que contemplara de forma más amplia y específica lo relativo al derecho del trabajo, dicha tarea le fue encomendada a los diputados José Natividad Macías, Pastor Rouaix, José Inocente Lugo y Rafael L. de los Ríos.

Resulta importante señalar, que en la redacción del proyecto del artículo 123 Constitucional, intervinieron las ideas del Papa León XIII, quien en 1891 publicó el polémico texto denominado la Encíclica *Rerum Novarum*, el cual era un documento que plasmaba la creación de nuevas instituciones y derechos para la protección de los trabajadores, lo que preocupó por primera vez a los católicos de la época en los problemas de tipo social. Este texto establecía distintos beneficios para los trabajadores como el descanso dominical, prohibición del trabajo infantil, salario justo entre otras, pero destacan dos derechos esenciales: que la fuerza de trabajo no debe considerarse mercancía y la libertad sindical o de asociación; este último llegó a causar gran escándalo en la burguesía católica, ya que llegaron a considerarlo como un programa socialista³³; pero sin duda, este importante documento sirvió como apoyo para crear los derechos sociales en México.

El proyecto encomendado por Carranza fue terminado y presentado al Congreso, en el que solo se le hicieron mínimas observaciones para finalmente ser aprobado el 23 de enero de 1917 y así nacer nuestro artículo 123 Constitucional que contenía originalmente 30 fracciones, de entre las cuales destacan: la regulación de toda actividad laboral de obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y todo trabajo en general, sin hacer ninguna distinción, que posteriormente se incluiría en el Apartado B, se facultaba a los Legisladores Estatales a hacer su propia legislación laboral, observando siempre las necesidades propias de cada región, la prohibición de trabajadores menores de doce años, además de declarar lícita todo tipo de huelga, la cual había sido decretada como delito anteriormente por Venustiano Carranza, con excepción de las huelgas en fábricas militares en toda la República que continuaban siendo prohibidas, y finalmente, no se especificaban las

³³ Ceballos Ramírez, Manuel; *La Encíclica Rerum Novarum y los trabajadores católicos en la Ciudad de México*; Disponible en: http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/992YP3YAG7DXUSCVLV8ABMLVQUQ8LY.pdf Consultado: 27/01/2016

distintas ramas industriales que contempla hoy la fracción XXXI del actual artículo 123 Constitucional³⁴.

Es así, como México pasa a la historia como el primer país que incorpora derechos de los trabajadores y garantías sociales a una Constitución, y que por mucho tiempo fue motivo de orgullo para la nación Mexicana, ya que los derechos sociales consagrados en el artículo 123 Constitucional, logrados tras varios años de intensa lucha, que le costaron la vida a brillantes mexicanos entregados al bienestar de la nación, fueron base para otras importantes legislaciones en el extranjero, como el Tratado de Paz de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial el 25 de junio de 1919, la Declaración Rusa del 16 de enero de 1918 y la propia Constitución Rusa de ese mismo año, e incluso fue tomada como referencia para la redacción de la Constitución Alemana de Weimar el 31 de julio de 1919.

1.2 ORIGEN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Como podemos darnos cuenta, el derecho del trabajo mexicano ha ido evolucionando a lo largo de nuestra historia, adaptándose a las circunstancias, necesidades y a las exigencias de los trabajadores a través del tiempo, adquiriendo características que lo han hecho distinguirse de las demás ramas del derecho.

Miguel Bermúdez Cisneros, a quien seguimos en esta parte introductoria, hace referencia a una serie de elementos propios del derecho del trabajo, tales como su función como derecho tutelar, de orden público, su internacionalización, su contenido económico entre otros, pero vale la pena resaltar, que al derecho del trabajo lo podemos entender también como un “*derecho nuevo*”, ya que derivado, precisamente de los conflictos y luchas armadas, políticas y sociales, es que su reconocimiento y legislación fue tardía, dándose ésta aproximadamente hasta el siglo XX; originándose así, como un derecho dinámico o inconcluso, ya que cada día podemos encontrar nuevos contenidos o normas que pueden enriquecer la legislación del trabajo y brindarle así, una mejor protección y nivel de vida a los trabajadores.

³⁴ Méndez, Ricardo; *Derecho laboral, un enfoque práctico*; Ed. Mc Graw Hill, México, 2009, p. 25

Derivado de ese constante dinamismo, podemos concluir, que la definición, que más se apega a la realidad en la que nos encontramos del derecho del trabajo, es hecha por Juan Galli Pujato, quien señala al derecho del trabajo como *el conjunto de principios y normas positivas de la prestación subordinada retribuida de la actividad humana*³⁵.

De lo anterior, podemos destacar, que en toda relación del trabajo debe existir una *“prestación subordinada retribuida”*, y a falta de ésta, el derecho del trabajo debe encontrar el equilibrio entre las partes, buscando siempre la llamada *Justicia Social*, la cual, la podemos entender como el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad, integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo.³⁶

La justicia social busca en todo momento el reconocimiento de los derechos de todo ser humano, el bienestar material y espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades; en el ámbito internacional, por ejemplo, la Constitución de Venezuela, la define como poder *“lograr la participación equitativa de todos en el disfrute de la riqueza, según los principios de la justicia social para fomentar el desarrollo de la economía al servicio del hombre”*.

En nuestra legislación, la Justicia Social se observa en nuestro artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: *“a falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”*

En la actualidad, el reclamo de los trabajadores por una justicia social, al igual que las normas jurídicas laborales, han cambiado a través del tiempo, ya que

³⁵ Galli Pujato, Juan, citado por Bermúdez Cisneros, Miguel; *Derecho del Trabajo, Op. cit.* p.73

³⁶ Mendieta Y Núñez, Lucio; *Derecho Social*; Ed. Porrúa, México, 1967, pp. 66- 67

durante el siglo pasado, los trabajadores reclamaban salarios mínimos, jornadas de ocho horas, días de descanso, igualdad de trato, etc., hoy en día, y producto de una globalización, los trabajadores reclaman casa habitación, jubilaciones, pensiones, seguridad social, estabilidad en el empleo, etc³⁷.

En nuestro país, la autoridad encargada de darles solución a todos los reclamos de los trabajadores, así como los conflictos que se dan entre capital y trabajado es la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que resulta importante para la realización de la presente investigación conocer a fondo a dicha autoridad

A continuación se expondrá los antecedentes, y características de nuestra autoridad laboral encargada de la resolución de conflictos.

1.2.1 CONCEPTO Y ANTECEDENTES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

La Junta de Conciliación y Arbitraje es el órgano competente para la resolución de conflictos o diferencias que se dan entre el capital y el trabajo, su integración es tripartita, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno, además de estar subordinada al Poder Ejecutivo ya sea federal o estatal; tiene su sustento legal en el actual artículo 123 fracción XX apartado A de la Constitución General de la Republica,

Antes de 1917; tomando en cuenta que fue el año en el que fue promulgada nuestra vigente Constitución, las primeras Juntas de Conciliación y Arbitraje, como nos comenta José Dávalos, se crearon en las legislaciones estatales, siendo el registro más antiguo que se tiene de su creación, el Decreto del 15 de septiembre de 1914 en el Estado de San Luis Potosí, promulgado por el Gobernador y General Eulalio Gutiérrez, quien a través de dicho Decreto, instauro por primera vez una autoridad laboral que denomino: Departamento del Trabajo, además de dar el carácter de irrenunciabiles a los derechos legales de los trabajadores previamente adquiridos.

Poco después, en el Estado de Jalisco, el Gobernador Manuel Aguirre Berlanga, promulga dos decretos, en los que se reglamentan derechos laborales,

³⁷ Bermúdez Cisneros, Miguel; *Derecho del trabajo*; Ed. Oxford, México, 2014, pp. 59-74

además de establecer Juntas de Conciliación y Arbitraje el 7 de octubre de 1914, dichas juntas eran de competencia Municipal.

En el Estado de Veracruz, el 19 de octubre de 1914, el Gobernador del Estado Cándido Aguilar, promulga la Ley del Trabajo del Estado, en la cual contemplaba el reconocimiento de diversos derechos de los trabajadores y la obligación de las empresas a respetarlos, así mismo mediante dicha Ley se establece la Inspección del Trabajo, además de instaurar Tribunales del Trabajo, a los que se le denominaron Juntas de Administración Civil.

Por último, en el Estado de Yucatán, el Gobernador y General Salvador Alvarado, promulgo dos importantes leyes; una fue expedida el 11 de diciembre de 1915, denominada Ley del Trabajo, la cual contenía principios y derechos laborales muy bien redactados y vanguardistas, además de que dicha ley, sirvió como base a los Constituyentes de Querétaro, para posteriormente redactar el artículo 123 de la Constitución de 1917.

Esta Ley se complementó con la Ley Agraria, de Hacienda, de Catastro y del Municipio Libre, las cuales fueron pilar de la organización de todo el Estado de Yucatán, y cimientos para la legislación de los demás Estados de la Republica, por lo que fueron conocidas como *“las cinco hermanas”*.

La segunda Ley promulgada por el General Alvarado fue expedida el 14 de mayo de 1915, en la que se estableció la creación de las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo, los cuales se encargaron, además de resolver las controversias jurídicas, de regular el trabajo de menores de edad y mujeres, la higiene, seguridad en las fábricas y los riesgos de trabajo³⁸.

A partir de ese momento, y una vez creadas las Juntas de Conciliación y Arbitraje, comenzaría a estructurarse el derecho procesal del trabajo, aunque en sus inicios, éste estaba basado ampliamente en el procedimiento civil. La primera ley que intento de alguna manera unificar el procedimiento laboral en las Juntas de Conciliación y Arbitraje fue publicada en diciembre de 1917, poco después de ser

³⁸ Dávalos, José; *Un nuevo artículo 123*; Op cit., pp. 19-20

promulgada nuestra vigente Constitución, y que como nos menciona Néstor de Buen era:

“una ley de escasos doce artículos que establecía las reglas para la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y los territorios federales, con un representante por cada sector: obrero patronal, elegido por las partes interesadas y un representante del gobierno. Así mismo consagraba un procedimiento elemental para los juicios laborales, de tipo oral, con demanda y contestación en un plazo perentorio de tres días, incluyendo el ofrecimiento y desahogo de pruebas y alegatos y el dictado de una sentencia. En la última parte se incluía disposiciones confiscatorias para el caso de que los patronos declararan paros ilícitos³⁹.”

Posteriormente, y con el paso del tiempo, el procedimiento laboral fue adquiriendo características propias, como la oralidad, tramitaciones expeditas, etc., hasta llegar al actual proceso que conocemos hoy en día.

1.2.2 NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Para iniciar, entendamos a la naturaleza jurídica, como la justificación de una disposición o figura legal, el origen o la causa que motivaron su promulgación o su creación; en el caso que nos ocupa, abordaremos la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el fin de analizar el fundamento legal y los razonamientos jurídicos en los que sustenta su actuar, su funcionamiento e integración, así como las diversas opiniones en contra y en favor de ésta autoridad del trabajo, mismas que se han derivado desde su creación.

1.2.2.1 TEORÍA DE LA DIVISIÓN DE PODERES

Como se ha mencionado en líneas anteriores, el original artículo 123 de la Ley Fundamental de 1917, otorgaba la facultad a cada uno de los Estados de la Republica de legislar en materia del trabajo, según las necesidades y conflictos

³⁹ Kurczyn Villalobos, Patricia, Eliseo Muro Ruiz, Néstor de Buen, *et al*; *Panorama internacional de derecho social. Culturas y sistemas jurídicos comparados*, Ed. México, UNAM, México, 2007, p. 129

propios de cada región, sin embargo, con la adición de la fracción X al artículo 73 Constitucional y la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, tanto la legislación laboral como sus autoridades, quedaron totalmente subordinadas al Poder Ejecutivo Federal o Estatal según sea el caso.

Lo anterior, ha causado controversias desde su implementación entre juristas, doctrinarios, litigantes y estudiosos del derecho en general, toda vez, que nuestra nación, al igual que muchas otras, se encuentra cimentada bajo el principio de la división de poderes, la cual según Montesquieu, quien es el máximo referente de esta teoría, establece que:

“en cada Estado hay tres clases de poderes: el legislativo, el ejecutivo de las cosas pertenecientes al derecho de gentes, y el ejecutivo de las que pertenecen al civil. Por el primero, el príncipe o el magistrado hace las leyes para cierto tiempo o para siempre, y corrige o deroga las que están hechas. Por el segundo, hace la paz o la guerra, envía o recibe embajadores, establece la seguridad y previene las invasiones; y por el tercero, castiga los crímenes o decide las contiendas de los particulares. Este último se llamará poder judicial; y el otro, simplemente, poder ejecutivo del Estado⁴⁰”, dicha teoría, es adoptada y aplicada en nuestro país, y se encuentra consagrada en el artículo 49 de la Constitución General de la Republica:

Art. 49. *El Supremo Poder de la Federación se divide para su ejercicio en Legislativo, Ejecutivo y Judicial.*

No podrán reunirse dos o más de estos Poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en un individuo, salvo el caso de facultades extraordinarias al Ejecutivo de la Unión, conforme a lo dispuesto en el artículo 29. En ningún otro caso, salvo lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 131, se otorgarán facultades extraordinarias para legislar.

Esto es que, los tres poderes en mención, dentro de los tres niveles de gobierno (federal, estatal y municipal), tienen funciones propias y actividades independientes uno del otro, según lo establecido en la teoría de Montesquieu, esta autonomía y sus funciones tiene por objetivo evitar las monarquías o el autoritarismo, al quedar el poder en manos de una sola persona o en un grupo

⁴⁰ Burgoa, Ignacio; *Derecho Constitucional Mexicano*; Ed. Porrúa, 20° ed., México, 2010, pp. 205-206

determinado de personas; ya que si fuera un solo órgano del Estado, en el que recayera las funciones ejecutivas, legislativas y judiciales, no existiría un sistema democrático, y es que en todo Estado debe existir un equilibrio en su forma de gobierno, dicho en otras palabras, que *“el poder detenga al poder”*⁴¹.

En nuestro país, el Poder Legislativo se encarga de elaborar las leyes que rigen a la sociedad, el Poder Ejecutivo hace cumplir las leyes dictadas por el Legislativo, además de administrar la nación o Estado, y finalmente el Poder Judicial es el encargado de resolver los conflictos que se suscitan, con el fin de salvaguardar el orden y el buen funcionamiento del país o Estado, por último, el artículo 49 manifiesta que no podrá reunirse dos o más poderes en la misma persona o corporación, salvo en los casos de emergencia establecidos en el artículo 29 y la fijación de impuestos a las exportaciones e importaciones en las que el Poder Ejecutivo se encuentre facultado para legislar de conformidad con el artículo 131, señalando que estas excepciones no están libres de todo control por parte de otras autoridades.

No obstante, que la propia Constitución General de la República, establece la división de poderes, hablando en materia federal, éstos pueden realizar actividades extra jurisdiccionales de las que estrictamente les corresponden, por ejemplo, el Poder Legislativo, mediante sus dos cámaras pueden llevar a cabo un juicio político, el Judicial, a través del juicio de amparo puede decretar como inconstitucional alguna ley emitida por el Legislativo.

Por otro lado, el Poder Ejecutivo, en quien nos centraremos en esta parte de la investigación, puede emitir reglamentos, además de tener bajo su dependencia a los Tribunales Agrarios, la Procuraduría del Medio Ambiente, el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, la Procuraduría Federal del Consumidor y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, todas ellas con el objetivo de la resolución de conflictos, facultad que es exclusiva del Poder Judicial.

En el caso que nos ocupa, la subordinación de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje al poder Ejecutivo Federal, tiene su fundamento en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la cual establece:

⁴¹ *Ídem.* p.205

Artículo 26.- Para el despacho de los asuntos del orden administrativo, el Poder Ejecutivo de la Unión contará con las siguientes dependencias:

.....

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

.....

Artículo 40.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

.....

VIII.- Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento;

Así mismo, la subordinación de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje a los gobiernos de cada Estado de la República, tienen su fundamento en lo dispuesto por el artículo 623 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 623.-.....

La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, respectivamente.

Lo anterior resulta una injerencia total del Poder Ejecutivo sobre las atribuciones del Poder Judicial, ya que este último es el Poder que cuenta con las más amplias facultades, atribuciones, y conocimientos necesarios para la aplicación de justicia, por lo cual, al estar las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea Federales o Locales, subordinadas al Poder Ejecutivo del que se trate, se violenta flagrantemente el principio o teoría de la división de poderes, además de que, dicha subordinación de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, hace que se cuestione la imparcialidad con la que actúan al momento de resolver los conflictos laborales, dicha controversia se dio principalmente entre los años 1917 y

1924, ya que no se contaba con la certeza de que las Juntas fueran competentes para conocer de los conflictos laborales, los patrones por un lado, argumentaban la violación al principio de la división de poderes y por lo tanto la jurisdicción civil debía de resolver los conflictos del trabajo, mientras que los trabajadores sostenían que eran las Juntas quien estaban legalmente acreditadas y capacitadas para las resolución de dichos conflictos.

Sin embargo, las evidentes funciones que desempeñan los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, que van más allá de las que estrictamente deberían de desempeñar según la división de poderes que establece el artículo 49 Constitucional, no han pasado desapercibidas, y se ha buscado una explicación jurídica a este fenómeno que justifique dichas actividades extra jurisdiccionales de nuestras autoridades en todas las esferas del gobierno (federal, estatal y municipal).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido criterios con el fin de aclarar y sustentar el funcionamiento de los tres poderes de la Unión, para lo cual, deja en claro que la división de poderes en la que se encuentra establecido nuestro país, no es para nada rígida, sino que por lo contrario, es una división de poderes “flexible”, ya que ésta no es tajante ni absoluta. A continuación se exponen tres tesis aisladas emitidas por la SCJN, siendo estas, dos de la quinta y una de la séptima época respectivamente:

DIVISION DE PODERES

Aunque exista el principio de la división de poderes, por virtud del cual, en términos generales, a cada una de las tres grandes ramas de la autoridad pública se le atribuye una de las tres funciones del Estado (legislativa, administrativa y jurisdiccional), ese principio no se aplica en forma absoluta, sino que la misma Constitución Federal, si bien otorga al Presidente de la República facultades en su mayor parte de índole administrativa, también le concede, dentro de ciertos límites, facultades relacionadas con la función legislativa y le da competencia para ejercitar, respecto de determinada materia, una actividad jurisdiccional⁴².

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La Suprema Corte ha sentado, en diversas resoluciones, que dichas Juntas son autoridades, porque ejercen funciones públicas, de acuerdo con la Ley Fundamental y sus resoluciones afectan al orden social. Aun cuando su carácter es de autoridades administrativas, sin embargo, tienen funciones judiciales, previamente determinadas, desde el momento en que deciden

⁴² Amparo civil directo 7658/42. Landero de Arozarena Luz y coag. 19 de octubre de 1954. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Rafael Matos Escobedo. La publicación no menciona el nombre del ponente.

cuestiones de derecho entre partes; sin que sea obstáculo para que impartan justicia, el hecho de que sean autoridades administrativas; pues la división teórica de los poderes no ha existido de una manera absoluta, ya que, analizando la Constitución, se comprueba que el Ejecutivo ejerce, en varios casos, funciones legislativas y aun judiciales; y el Poder Legislativo, a su vez, desempeña funciones judiciales y administrativas⁴³.

DIVISION DE PODERES. SISTEMA CONSTITUCIONAL DE CARACTER FLEXIBLE.

La división de poderes, que consagra la Constitución Federal no constituye un sistema rígido e inflexible, sino que admite excepciones expresamente consignadas en la propia Carta Magna, mediante las cuales permite que el Poder Legislativo, el Poder Ejecutivo o el Poder Judicial ejerzan funciones que, en términos generales, corresponden a la esfera de las atribuciones de otro poder. Así, el artículo 109 constitucional otorga el ejercicio de facultades jurisdiccionales, que son propias del Poder Judicial, a las Cámaras que integran el Congreso de la Unión, en los casos de delitos oficiales cometidos por altos funcionarios de la Federación, y los artículos 29 y 131 de la propia Constitución consagran la posibilidad de que el Poder Ejecutivo ejerza funciones legislativas en los casos y bajo las condiciones previstas en dichos numerales. Aunque el sistema de división de poderes, que consagra la Constitución General de la República es de carácter flexible, ello no significa que los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial puedan, motu proprio, arrogarse facultades que corresponden a otro poder, ni que las leyes ordinarias puedan atribuir, en cualquier caso, a uno de los poderes en quienes se deposita el ejercicio del Supremo Poder de la Federación, facultades que incumben a otro poder. Para que sea válido, desde el punto de vista constitucional, que uno de los Poderes de la Unión ejerza funciones propias de otro poder, es necesario, en primer lugar, que así lo consigne expresamente la Carta Magna o que la función respectiva sea estrictamente necesaria para hacer efectivas las facultades que le son exclusivas, y, en segundo lugar, que la función se ejerza únicamente en los casos expresamente autorizados o indispensables para hacer efectiva una facultad propia, puesto que es de explorado derecho que las reglas de excepción son de aplicación estricta⁴⁴.

Lo anterior podría ser contradictorio a la idea original de Montesquieu sobre la división de poderes y evitar las dictaduras y las monarquías, sin embargo, como

⁴³ Tomo XV, página 1478. Índice Alfabético. Amparo 3832/22. Compañía Internacional de Petróleo y Oleoductos, S. A. 2 de octubre de 1924. Unanimidad de once votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo XV, página 508. Amparo administrativo en revisión 355/19. Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S. A. 21 de agosto de 1924. Mayoría de ocho votos. Disidentes: Ernesto Garza Pérez. La publicación no menciona el nombre del ponente.

⁴⁴ Amparo en revisión 2606/81. Sucesión de Carlos Manuel Huarte Osorio y otro. 22 de octubre de 1981. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Jorge Iñárritu. Secretario: Manuel Plata García.

Séptima Epoca, Tercera Parte:

Volúmenes 115-120, página 65. Amparo en revisión 4277/77. Héctor Mestre Martínez y coagraviados (acumulados). 30 de noviembre de 1978. Cinco votos. Ponente: Carlos del Río Rodríguez.

nos comenta Ignacio Burgoa existe una mala interpretación de la división de poderes.

Para iniciar, debemos recordar que la soberanía es única, inalienable e indivisible, y que ésta recae esencial y originariamente en el pueblo, tal y como está establecido en los artículos 2 y 39 Constitucionales respectivamente, por lo tanto, la teoría de la división de poderes no debemos entenderla como la implementación de tres poderes soberanos, sino que lo que existen son tres funciones o actividades mediante los cuales se ejerce el poder público, de un solo ente soberano e indivisible que es el Estado.

La confusión que existe por las facultades extra jurisdiccionales que ejercen los tres poderes, Burgoa las atribuye a la confusión que existe entre “*poder*” y “*órgano*”, por el primero debemos entenderlo como conjunto de órganos e instituciones que integran al Estado, mientras que el segundo son el conjunto de personas jurídicas o instituciones, que como ya se ha mencionado, son dependientes del Estado y que a cuyo cargo está la realización de las actividades públicas, existen, además órganos Ejecutivos (Secretaras de Estado, Fuerzas Armadas, etc.), Legislativo(Cámara de Diputados y Senadores) y Judiciales (Juzgados y Tribunales etc.).

De esta manera, *“la teoría llamada de la “división de poderes”, aunque ostente una denominación impropia, debe entenderse como separación, no de las funciones en que el propio poder público se traduce, sino de los órganos en que cada una de ellas se depositan para evitar que se concentren en uno solo que las absorba totalmente. Su nombre correcto sería consiguientemente, “Teoría de la separación de los órganos del poder público o poder del Estado.”⁴⁵”*

Dicho en otras palabras, no podemos hablar de un exceso de facultades ejercidas por los Poderes, sino más bien de una cooperación y auxilio mutuo de un Poder hacia otro.

⁴⁵ Burgoa, Ignacio; *Derecho Constitucional Mexicano*; Op. cit., pp. 282-284

1.2.2.2 INTEGRACIÓN TRIPARTITA

El derecho procesal del trabajo desde sus inicios ha pretendido ser una rama autónoma e independiente del derecho procesal civil, aunque, si bien es cierto, que se toma como base el procedimiento de los juicios civiles, poco a poco se ha ido separando, hasta alcanzar la independencia jurídica que hoy conocemos.

Esta autonomía se extiende no solo al procedimiento que se sigue dentro de los juicios laborales, sino que ha alcanzado incluso a la autoridad encargada de conocer de dichos juicios: las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje; mismas que tienen como característica principal su integración tripartita, toda vez que, como ya se ha mencionado en líneas anteriores está formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno (artículo 123 fracción XX Apartado A Constitucional).

La idea de hacer autoridades del trabajo con integración tripartita para la resolución de conflictos, fue la de involucrar a aquellas personas que tuvieran amplio conocimiento del tema por estar en constante contacto y directo con el ámbito laboral, y conocer ampliamente las realidades que se viven en el ambiente del trabajo, tanto de los patronos como de los trabajadores, con la finalidad de darle certeza y seguridad a aquellas personas que acudían a esta autoridad del trabajo, de que su laudo o sentencia sería imparcial, además de estar en todo momento apegada a derecho.

El tripartismo se inició a partir del siglo XIX, y tuvo gran aceptación en los Estados que la adoptaron en sus autoridades del trabajo, tan es así, que en 1919 nace la Organización Internacional del Trabajo y es integrada de forma tripartita, de este modo, el tripartismo se convirtió en una de las características esenciales de las autoridades del trabajo⁴⁶.

Para la elección de los representantes que integrarán las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Ley Federal del Trabajo establece las normas y requisitos que deben de observarse para tal fin; en caso de la Junta Federal, el representante del gobierno, quien ocupa el cargo de Presidente de la Junta, es nombrado

⁴⁶ Reynoso Castillo, Carlos; *Derecho procesal del trabajo*; Ed. Porrúa, México, 2014, p.17

directamente por el Presidente de la Republica, los requisitos que se deben de cumplir para ocupar este cargo son mínimos y se encuentran contemplados en el artículo 612 que a la letra dice:

Artículo 612.- *El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje será nombrado por el Presidente de la República, y deberá satisfacer los requisitos siguientes:*

I. Ser mexicano por nacimiento que no adquiriera otra nacionalidad, mayor de treinta años y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;

II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;

III. Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior;

IV. Tener experiencia en la materia y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;

V. No ser ministro de culto; y

VI. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad.

Las percepciones del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se fijarán anualmente, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

La elección de los representantes, tanto de los patrones como de los trabajadores, se encuentra previsto en el título trece de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que estos representantes serán electos en convenciones, a las que pueden acudir tanto sindicatos de trabajadores como cámaras de empresarios; durarán seis años en su cargo y su elección estará sujeta a la convocatoria que publique la Secretaria de Trabajo y Previsión Social en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico de mayor circulación, por último, para ser representante obrero o patronal se requiere reunir los requisitos señalados en la propia ley:

Artículo 665.- *Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes:*

I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

- II. Haber terminado la educación obligatoria;*
- III. No pertenecer al estado eclesiástico; y*
- IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.*

Para la elección de los representantes en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de cada entidad federativa, es básicamente el mismo procedimiento, ya que la Ley Federal del Trabajo es de observancia en toda la República, por lo que las atribuciones del Presidente de la República y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para la elección de los representantes, les son encomendadas a cada Gobernador del Estado respectivo, de conformidad con el artículo 623, que a la letra dice:

Artículo 623. *El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con los representantes de los trabajadores y de los patrones.*

La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, respectivamente

A pesar de que la integración tripartita de las Juntas, fue aceptada como una manera justa, democrática e imparcial de resolver conflictos laborales, la verdad es que, hoy en día, esta modalidad usada por nuestras autoridades del trabajo enfrenta severos cuestionamientos y dudas sobre su vigencia y existencia, en virtud, de que con el paso del tiempo, los representantes del gobierno, de los patrones y de los trabajadores han dejado ser vigilantes de los procesos laborales para convertirse en jueces y partes dentro de los mismos, ya que cada uno de los representantes puede llegar a defender solo los intereses de su grupo.

Por otra parte, el representante del gobierno, al ser electo directamente por el Poder Ejecutivo (estatal o federal), se presume ampliamente que existe un agradecimiento y lealtad para quien lo colocó en el cargo, por lo que no podemos dejar de pensar que existe parcialidad en sus decisiones, la situación se agrava cuando los representantes de los trabajadores, producto de una política corporativista, tienen los mismos intereses que el Estado, por lo tanto existe muchas

dudas en razón de que no hay democracia ni tampoco imparcialidad en las resoluciones de nuestras autoridades del trabajo⁴⁷.

1.2.3 CREACIÓN DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Como ya se ha mencionado en líneas anteriores, el artículo 123 Constitucional, emanado del Congreso Constituyente de Querétaro en 1917, facultaba a cada uno de los Estados de la República a legislar en materia del trabajo, a pesar, de que en el proyecto original de dicho artículo, se encontraba contemplado que únicamente el Congreso de la Unión debía tener dicha facultad.

La decisión fue cambiada por los constituyentes debido a la gran labor que habían desempeñado las legislaturas de los Estados, principalmente la de Yucatán y de Veracruz, que como ya se ha expuesto, las normas jurídicas emanadas de estos dos Estados, sirvieron como base para la redacción del artículo 123 de la Constitución, además, de que estaban convencidos, que las necesidades de los trabajadores y de los patrones, eran distintos en cada una de las Entidades Federativas, por lo que era necesario, que cada Estado tenga su propia legislación laboral.

Sin embargo, con el paso de los años, los conflictos laborales en los Estados se incrementaban y las Juntas Locales no tenían la capacidad para resolverlos, además, de que algunos de esos conflictos, era tal su trascendencia, que podía afectar incluso la economía nacional, en otros casos, los conflictos que se suscitaban involucraban a trabajadores o patrones de dos o más Estados, por lo que surgían problemas al determinar la competencia y jurisdicción de la autoridad que debía conocer del conflicto.

Ante esta situación, y con el objetivo de regular todos estos problemas que enfrentaban las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados, el 28 de abril de 1926, la Secretaria de Industria, giró una circular, en la cual, se le informaba,

⁴⁷ Aguilar Marroquín, Jaime, Fernández, Belarmino y González Téllez, Lenin; Juntas de Conciliación y Arbitraje en México Disponible en: <http://ccacla-laborcenter.electricmembers.net/wp-content/uploads/downloads/2014/04/JuntasdeConciliacion.pdf> Consultado: 28/05/2015

principalmente a los Gobernadores de los Estados, que todos los conflictos que se dieran en la industria ferrocarrilera, sería resueltos por el Departamento de Trabajo de la propia Secretaría.

Más tarde, el 5 de marzo de 1927 giró nuevamente una circular en la que se decretó que las cuestiones relativas a la industria minera, serían resueltas de igual manera por la Secretaría a través del Departamento del Trabajo, lo anterior, fue justificado por lo establecido en el artículo 27 Constitucional, del que se desprende que *“la propiedad de las tierras y aguas comprendidas dentro de los límites del territorio nacional, corresponden originariamente a la Nación”*, en ese sentido, se entiende que lo relativo a la extracción de los minerales del suelo mexicano, es competencia federal.

Inmediatamente después, el 18 de marzo de 1927, se gira una tercera circular, en la que se declaraba nuevamente como competencia federal la industria textil, justificando esta decisión, en virtud de que los trabajadores de esta industria habían celebrado un contrato-ley de carácter nacional, y en consecuencia, los conflictos de esta rama debían ser resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria con el objetivo de uniformar las resoluciones de los conflictos y evitar laudos contradictorios.

Finalmente, y derivado de las circulares antes mencionadas, el 27 de septiembre de 1927, el entonces Presidente Plutarco Elías Calles, emite un decreto en el cual se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, las cuales debían de conocer de los conflictos que se dieran en las ramas industriales antes mencionadas, posteriormente, seis días después, expidió el reglamento al que tenían que sujetarse la organización y funcionamiento de dichas Juntas⁴⁸, medida que fue bien recibida por los trabajadores así como por los patrones de la época, pero quizá, esta solución que dio el Estado al absorber estos conflictos a la competencia federal, pudo tener como objetivo, el de mantener controlado y vigilado los conflictos laborales de las industrias minera, textil y ferrocarrilera, que poco a poco iban en crecimiento, y que sus conflictos podían afectar la economía y los intereses del país.

⁴⁸ De la Cueva, Mario; *El nuevo derecho del trabajo mexicano; Op. cit.*, p. 52

1.2.3.1 FEDERALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Durante el periodo comprendido de 1917 a 1929, y haciendo uso de la facultad que le otorgaba la propia Constitución, se expidieron en el país aproximadamente 90 codificaciones relativas al derecho del trabajo, entre las cuales se reglamentaban las Juntas de Conciliación, los Departamentos de Trabajo y Previsión Social, indemnizaciones por riesgos de trabajo, etc.⁴⁹

Lo anterior origino, que en el naciente derecho procesal del trabajo mexicano existiera una diversidad de criterios con que actuaban los funcionarios de las Juntas de cada Entidad Federativa, debido a que éstos no aplicaban el mismo criterio en sus decisiones y variaban de acuerdo al Estado de la Republica en el que se encontraran, lo que ocasionaba inconformidades y desconfianza en sus fallos y no dejaba satisfechos a los trabajadores ni a los empleadores.

En respuesta de lo anterior, se pensó en lo que establecía el proyecto original del artículo 123 Constitucional de 1917 en cuanto a la legislación del derecho del trabajo, y finalmente mediante una reforma constitucional en el año de 1929, el Presidente Pascual Ortiz Rubio modifico la fracción X del artículo 73 de la Constitución General de la Republica y se estableció, que le corresponde de forma exclusiva al Congreso de la Unión legislar en toda la Nación lo concerniente en materia laboral, así como expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123, además de establecer que la aplicación de la ley laboral correspondería a los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto en aquellos conflictos que son de competencia exclusiva de la Federación, a esta medida se le conoce como la federalización del derecho del trabajo.

En el año de 1962, mediante decreto expedido por el presidente Adolfo López Mateos, se extiende la competencia federal, abarcando las industrias petroquímicas, metalúrgicas y siderúrgicas, la explotación de minerales básicos como el hierro y acero, además de la industria del cemento.

⁴⁹ Patiño Camarena, Javier E; *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*; Ed. Oxford, México, 1999, p. 159

En 1975, y con el avance de las nuevas tecnologías, el presidente Luis Echeverría Alvares envía al Congreso una iniciativa para incorporar a la competencia federal la industria de fabricación y ensamble de vehículos, automóviles, productos farmacéuticos y medicamentos, celulosa, aceites y grasas vegetal, además del empaçado y enlatado de alimentos y las bebidas envasadas. Finalmente el 9 de enero de 1978 en la administración del presidente José López Portillo, se vuelve a ampliar la competencia federal, abarcando ramas industriales como la calera, vidriera, maderera y tabacalera⁵⁰.

Según Javier Patiño Camarena, la federalización del derecho del trabajo, se justifica en virtud, de que esta medida garantiza la equidad y la justicia en las normas laborales, además de buscar siempre el equilibrio de los factores de producción, pero sobre todo, la federalización permite una mejor regulación de las inversiones extranjeras y nacionales.

Actualmente, el artículo 123 Apartado A Constitucional fracción XXI, abarca las siguientes ramas industriales de competencia exclusiva de la federación:

ARTÍCULO 123. *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. *Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

.....

XXXI. *La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:*

a) *Ramas industriales y servicios.*

1. Textil;

2. Eléctrica;

⁵⁰ Patiño Camarena, Javier E; *Instituciones del Derecho del Trabajo Mexicano y de la Seguridad Social; Op. Cit.*, p. 161

3. *Cinematográfica;*
4. *Hulera;*
5. *Azucarera;*
6. *Minera;*
7. *Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;*
8. *De hidrocarburos;*
9. *Petroquímica;*
10. *Cementera;*
11. *Calera;*
12. *Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;*
13. *Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;*
14. *De celulosa y papel;*
15. *De aceites y grasas vegetales;*
16. *Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;*
17. *Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;*
18. *Ferrocarrilera;*
19. *Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;*
20. *Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;*
21. *Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;*
22. *Servicios de banca y crédito.*

b) Empresas:

1. *Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;*
2. *Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y*
3. *Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación. También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más*

Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

Esta última parte del artículo 123 apartado A fracción XXI, establece que los conflictos laborales que de den entre empresas que sean administradas de forma directa o descentralizada por el gobierno federal serán competencia de igual manera de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, lo que deja cierta duda de que con la adición al apartado B del Artículo 123 de la Ley Fundamental en 1960, los organismos descentralizados deberán regirse por el apartado A o B.

1.3 ORGANIZACIÓN ACTUAL DE LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 523, establece cuales son las autoridades del trabajo y servicios sociales reconocidas y facultadas por el Estado para regular todo lo concerniente a la materia laboral:

Artículo 523.- *La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:*

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;*
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;*
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;*
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;*
- V. Al Servicio Nacional de Empleo;*
- VI. A la Inspección del Trabajo;*
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;*
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;*
- IX. Se deroga;*

- X. *A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;*
- XI. *A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y*
- XII. *Al Jurado de Responsabilidades*

Para el estudio de la presente investigación, nos centraremos principalmente en el análisis de las fracciones X y XI de dicho artículo, sin embargo, es conveniente mencionar que la fracción IX, fue derogada mediante la reforma a la Ley Federal del Trabajo realizada en noviembre de 2012, dicha fracción, contemplaba a la las Juntas Federales y Locales de Conciliación como autoridades del trabajo.

Las cuales tenían como principal función la de actuar como instituciones conciliadoras en los conflictos del trabajo, podía recibir demandas laborales en aquellos lugares donde no existieran Juntas de Conciliación y Arbitraje, además, estaban facultadas para resolver dichos conflictos mediante el arbitraje, únicamente cuando la cuantía de esos conflictos no excediera de tres meses de salario, lo que resultaba sumamente remoto, ya que en la inmensa mayoría de los asuntos laborales rebasaba esa cantidad, por lo que las partes se encontraban obligadas a trasladarse a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje correspondiente para resolver su juicio.

Por último, señalaremos, que estas Juntas Federales y Locales de Conciliación, se encontraban estratégicamente colocadas por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o por el Gobernador del Estado respectivamente, en lugares donde no existieran Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el objetivo de acercar a la gente el acceso a la justicia laboral, empero, con la desaparición de las Juntas de Conciliación, quedo establecido en el artículo quinto transitorio de la Ley Federal del Trabajo Vigente, la obligación de transformar todas las Juntas de Conciliación del país en Juntas de Conciliación y Arbitraje, en un plazo máximo de tres años.

1.3.1 JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Como ya se ha mencionado, las Juntas son autoridades administrativas con facultades jurisdiccionales, además, se ha analizado puntualmente su integración tripartita y los requisitos que son necesarios para ser representante del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones; ahora veremos, la organización de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para después centrarnos en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en el Estado de Puebla, la cual es motivo de la presente investigación.

Existe una sola Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el país, con sede en la Ciudad de México, y esta a su vez, según lo dispuesto por el artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo, funciona en pleno o en juntas especiales, estas últimas, corresponde a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social establecer su residencia y competencia incluso podrán radicar fuera de la capital cuando así lo requiera las necesidades del capital y del trabajo. Su integración, organización y régimen jurídico está integrado a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

1.3.1.1. FUNCIONAMIENTO EN PLENO DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

El Pleno se integrara por el presidente de la Junta, el cual es nombrado por el Presidente de la Republica y con todos los representantes de los trabajadores y de los patrones de las Juntas Especiales que tengan su residencia en el Distrito Federal, además de que existirán tantos auxiliares y demás personal como se juzgue necesario para el adecuado despacho de los negocios; cuenta con diversas facultades, siendo estas de manera general la de velar por el adecuado funcionamiento de la propia Junta, además de conocer del recurso de revisión que se interponga contra las resoluciones que dicte el presidente de la Junta, la ejecución de los laudos en Pleno, unificar los criterios de resolución de la Junta y de las Juntas Especiales.⁵¹

⁵¹ Reynoso Castillo, Carlos; *Derecho procesal del trabajo; Op. Cit.*, pp. 21-22

Una función del Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que destacamos, es la señalada en el artículo 605 de la Ley de la Materia y en concreto en el párrafo segundo que a la letra dice: *“la designación y separación del personal jurídico de la Junta se realizará conforme a los reglamentos que apruebe el Pleno en materia del servicio profesional de carrera y de evaluación del desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales.”*

Lo anterior, ha venido a causar controversia toda vez, que dicho párrafo fue añadido al artículo 605 en la reciente reforma a la Ley del año 2012, y tal parece, que la facultad que ahora tiene el Pleno para decidir sobre la designación pero sobre todo de la separación del personal jurídico de la Junta, pasa por alto, que dicho personal se encuentra regido por el Apartado B del artículo 123 Constitucional y por lo tanto son considerados trabajadores al servicio del estado, en ese sentido, su relación laboral, así como sus condiciones de trabajo deben estar regidos por la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y no por la simple decisión del Pleno y sus reglamentos internos que expida.

1.3.1.2. FUNCIONAMIENTO EN JUNTAS ESPECIALES DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Estas Juntas se encuentran tanto en el Distrito Federal como en las Entidades Federativas, son instaladas según la necesidad que exista de atender conflictos laborales, y van ligadas con el número de empresas que desempeñen actividades industriales de competencia federal y con el número de habitantes que existan en un determinado lugar.

Su integración es muy parecida a la de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en cuanto a su personal y organización; a manera general se encuentran integradas por el presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos o por el propio presidente de la Junta Especial en los demás casos, así como por los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones. Les corresponde conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria representadas en ella; resolver sobre pagos de indemnizaciones por muerte de los trabajadores y riesgos profesionales; conocer del recurso de revisión

interpuesto en contra de actos del Presidente en ejecución de laudos además de recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores del trabajo⁵², entre otras facultades que le son conferidas por la Ley.

En el Distrito Federal, existen 16 Juntas Especiales, con competencia para conocer de conflictos laborales que sean competencia exclusiva de la federación, mientras que en el interior de la república existen 28 Juntas Especiales, instaladas en cada uno de los Estados de la República, aunque hay Estados que cuentan con dos Juntas Especiales establecidas en su territorio, lo anterior debido a la importancia o a las necesidades que se desprendan de cada región, como por ejemplo la Junta Especial Numero 19 y 20, ambas instaladas en el Estado de Nuevo León o la Junta Especial Numero 44 y 45, radicadas en el Estado de Veracruz, en el caso que nos ocupa y para efecto de la presente investigación, se analizara de forma profunda dentro del capítulo correspondiente a la Junta Especial Numero 33 de la Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en el Estado de Puebla.

Por último, y como ya ha sido señalado anteriormente, la creación de estas autoridades del trabajo llamadas Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, han causado desde su creación polémica y discusiones derivadas de su integración y funcionamiento, por lo tanto, las Juntas Especiales no han sido la excepción, ya que uno de sus principales cuestionamientos es que el artículo 13 de la Constitución General de la República, establece que *“nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales”*, en ese sentido, las Juntas Especiales no tendrían sustento Constitucional para actuar.

La Corte ha sostenido que las denominadas Juntas Especiales de ninguna manera son considerados como tribunales especiales, ya que una característica que las hace diferentes, es que una vez concluido el asunto del que conocieron, estas continúan funcionando y no desaparecen; en ese sentido, las Juntas Especiales no son considerados tribunales especiales y por lo tanto no se encuadran en lo dispuesto por el artículo 13 Constitucional en virtud de que no fueron creadas exclusivamente para resolver un asunto específico.

⁵² Guerrero, Euquerio; *Manual de Derecho del Trabajo*; Ed. Porrúa, 23° ed., México, 2003, p. 454

1.3.2. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje tienen fundamento para funcionar y operar en el capítulo décimo tercero de la Ley Federal del Trabajo, en el cual el artículo 621 del mismo ordenamiento legal, establece que estas autoridades del trabajo funcionaran en cada una de las entidades federativas de la Republica para conocer de todos los conflictos laborales que se susciten entre capital y trabajo, siempre y cuando, estos conflictos no sean de competencia federal, misma que ya se analizó en líneas anteriores. El procedimiento ante estas juntas es el establecido por la Ley Federal del Trabajo, la integración de su personal es muy parecida a la de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, además de tener como característica principal que están subordinados al Poder Ejecutivo Federal y en consecuencia, las atribuciones y facultades que tiene el Presidente de la Republica y la Secretaria del Trabajo y Previsión Social sobre la Junta Federal del Conciliación y Arbitraje, las tiene el Gobernador de cada Estado sobre cada una de las Juntas Locales.

En el caso de la presente investigación, nos centraremos en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla, misma que abordaremos de forma completa en el respectivo capitulo, por ahora, solo mencionaremos que actualmente cuenta con cinco Juntas Especiales con residencia en la Ciudad de Puebla y con dos Juntas Especiales más en el interior del Estado; La primera de ellas está ubicada en la ciudad de Tehuacán y su jurisdicción territorial comprende los siguientes municipios: Ajalpan, Altepexi, Caltepec, Coxcatlán, Coyomeapan, Eloxochi, Nicolás Bravo, San Antonio Cañada, San Gabriel Chilac, San José Miahuatlán, San Sebastián Tlacotepec o Tlacotepec de Porfirio Díaz, Santiago Miahuatlán, San Pedro Chapulco, Tehuacan, Tapanco de López, Vicente Guerrero o Santa María del Monte, Zapotitlán Salinas, San Sebastián Zinacatepec y Zoquitlan. Mientras que la segunda Junta Especial foránea tiene su sede en la ciudad de Teziutlán y su jurisdicción territorial comprende los siguientes municipios: Ayotoxco de Guerrero, Chignautla, Hueytamalco, San Juan Xiutetelco, Teziutlán, Tenampulco, San José Acateno⁵³.

⁵³ *Manual de organización de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje*, Disponible: [file:///C:/Users/user/Downloads/m.o-de-la-junta-local-de-conciliaci%C3%93n-y-arbitraje%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/m.o-de-la-junta-local-de-conciliaci%C3%93n-y-arbitraje%20(3).pdf)
Consultado:23/06/2015

CAPITULO II

ANALISIS A LA REFORMA LABORAL DEL AÑO 2012 Y SU APLICACIÓN EN EL ESTADO DE PUEBLA

SUMARIO: *2.1 Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo. 2.1.1 Ley Federal del Trabajo de 1931. 2.1.2 Ley Federal del Trabajo de 1970. 2.1.2.1 La reforma procesal de 1980 2.2 Reforma Laboral del año 2012 2.2.1 Principales innovaciones a la Ley Federal del Trabajo tras la Reforma de 2012 2.2.1.1 El trabajo digno o decente 2.2.1.2 La igualdad sustantiva y la no discriminación 2.2.1.3 Hostigamiento y acoso sexual laboral 2.2.1.4 Nuevas obligaciones y prohibiciones para los patrones 2.2.1.5 Descanso por maternidad, paternidad y adopción 2.2.1.6 El Outsourcing 2.2.1.7 Nuevas formas de contratación 2.2.1.7.1 Trabajo por temporada 2.2.1.7.2 Trabajo sujeto a periodo de prueba 2.2.1.7.3 Trabajo sujeto a capacitación inicial 2.2.1.8 El salario por unidad de tiempo 2.2.1.9 El Teletrabajo 2.3 Aplicación de la Reforma Laboral de 2012 en el Estado de Puebla*

La reforma a la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, último día de la administración del ex Presidente de la República: Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, es un tema, que desde su publicación hasta la presente fecha sigue causando dudas y controversias entre la población económicamente activa de nuestro país.

En el presente capítulo, se analizará de manera breve los antecedentes de nuestra vigente Ley Federal del Trabajo, así como la exposición de motivos que dieron origen a su más reciente reforma del año 2012, por último, se señalarán las principales innovaciones a las relaciones individuales y colectivas que trajo consigo la multicitada reforma laboral y su aplicación en la resolución de conflictos en el Estado de Puebla, con el objetivo de identificar si existe un retraso en la impartición de justicia por una mala o inadecuada aplicación de procedimiento laboral establecido en la Ley Federal del Trabajo.

2.1 ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo, en la actualidad es una ley de observancia general en toda la nación y es reguladora del artículo 123, Apartado "A" de la

Constitución General de la Republica. A lo largo de nuestra historia, han existido diferentes legislaciones que regularon en su momento las relaciones entre obreros y patronos, la mayoría de ellas emanadas desde los Congresos Locales de los Estados de la Republica, pero a partir de la federalización de la materia del trabajo en 1929 a la presente fecha, únicamente dos legislaciones federales han regido a nuestro país, la primera de ellas fue promulgada en 1931, para posteriormente ser derogada por la Ley Federal del Trabajo de 1970, la cual, pese a la drástica reforma del año 2012, es la que actualmente se encuentra vigente y rige los conflictos que se susciten entre el capital y el trabajo de nuestro país.

Es importante señalar, antes de abordar el presente tema, que la codificación o unificación de todas las legislaciones laborales que se encontraban dispersas antes de la federalización del derecho del trabajo en una sola Ley Laboral como la conocemos hoy en día, tuvo como objetivo, entre otras cosas, la de divulgar el derecho del trabajo, reunirlos y aclararlos, toda vez, que resulta menester que el trabajador, al momento de leer las normas que regulan su relación laboral con determinado patrón, éstas deben ser claras y estables, además de encontrarse reunidas en una sola legislación para su fácil entendimiento y comprensión⁵⁴

2.1.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Hacia finales de 1924, comenzaron a adquirir cierto poder económico, social y político algunas asociaciones de trabajadores; de entre las cuales destacan la Confederación Obrera Mexicana (CROM), fundada el 1 de mayo de 1918, la Confederación General de Trabajadores (CGT), creada el 22 de febrero de 1921, entre otras. Durante ese periodo, en México, se originaron ciertas inconformidades por parte de los trabajadores sindicalizados, argumentando, que la falta de regularización del entonces artículo 123 Constitucional los colocaba en una clara desventaja en contra de los intereses de los empresarios y patronos de la época.

En el mes de marzo de 1925 la Confederación de Sociedades Ferrocarrileras de la República Mexicana realizó una seria acusación en contra de la Dirección General de los Ferrocarriles Nacionales de México de inmiscuirse de forma ilegal e influir en las decisiones que se tomaban en el interior de la propia Confederación,

⁵⁴ Bermúdez Cisneros, Miguel; *Derecho del Trabajo*; Ed. Porrúa, México, 2014. pp. 55-56

ocasionando la división y conflictos intensos entre el propio personal⁵⁵. Ante esta situación, se sumaron a las inconformidades trabajadores de toda la República, sindicalizados y no sindicalizados, con el objetivo de solicitar la regularización del artículo 123 de la Constitución con el fin de beneficiar o equilibrar los intereses de los trabajadores frente a los intereses de los patrones.

Para dar solución a las demandas y a las inconformidades de los trabajadores, en el año de 1928 la Secretaría de Gobernación convocó a una reunión obrero-patronal para discutir un proyecto de ley, al que denominaron Código Federal del Trabajo. Un año más tarde, el entonces Presidente Emilio Portes Gil, crea una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu quienes redactan un nuevo Código Federal del Trabajo y lo envía al Poder Legislativo para su aprobación, pero éste, después de complicadas sesiones y discusiones lo rechaza⁵⁶.

Dos años más tarde y ya como Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio; durante su breve administración, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto, al que dejó de llamarlo Código, y se le denominó Ley Federal del Trabajo. Este nuevo proyecto estuvo dirigido principalmente por el Licenciado Eduardo Suárez, y enviado nuevamente al Congreso de la Unión para su aprobación, donde fue ampliamente discutido, y tras un gran número de modificaciones, finalmente fue aprobado y promulgado por el Presidente Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931⁵⁷.

Es importante señalar, que la administración de Ortiz Rubio estuvo plagada de crisis de todo tipo, lo que lo caracterizó como un gobierno de confusión, intrigas y murmuraciones, ya que apenas salía de una crisis o subcrisis cuando ya se esperaba la siguiente. Lo grave de esta situación de crisis crónicas fue, además del desprestigio del presidente Ortiz Rubio, que se creó un ambiente bañado por la politiquería que asfixiaba y al mismo tiempo impedía toda obra en beneficio colectivo, generosa y pronta. En pocas palabras, fue considerado como un gobierno débil, debilidad que precisamente fue una característica del presidente Pascual Ortiz

⁵⁵ Peláez Ramos, Gerardo; *Evolución de la legislación laboral en México*, Disponible en: http://www.lahaine.org/b2-img10/pelaez_leg.pdf Consultado: 23/07/2015

⁵⁶ Bermúdez Cisneros, Miguel; *Derecho del Trabajo*; *Op. cit.*, p. 95

⁵⁷ De la Cueva, Mario; *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, Ed. Porrúa, 22° ed., México, 2013, p. 44

Rubio, y que atrajo a Calles para llevarlo a la presidencia durante el periodo conocido como el “*maximato*”, pues esa debilidad es la que le permitió a el General Plutarco Elías Calles designar a la mayoría de los integrantes del gabinete presidencial, y así seguir teniendo el control del país⁵⁸.

Sin embargo, a pesar de toda esa inestabilidad en el gobierno de Ortiz Rubio, a éste le toco presenciar y a la vez propiciar mediante el Partido Nacional Revolucionario (PNR), (el cual había sido fundado en 1929 por Calles, formado como un partido de masas y con la intención de proteger los derechos de los trabajadores, pero diseñado para realizar los primeros acuerdos y prácticas en la lucha del poder único, convirtiéndose más tarde en la institución política más poderosa de la época); la desintegración de la Confederación Regional de Obreros Mexicanos (CROM), en otras palabras al presidente Ortiz Rubio, le toco gobernar cuando el movimiento obrero se encontraba debilitado y las crisis económicas afectaban fuertemente a la clase social⁵⁹.

Esta desintegración de la CROM, quien era la máxima central obrera, favoreció la dependencia del movimiento sindical a la voluntad del gobierno, y más tarde todas las facilidades para que el presidente Ortiz Rubio promulgara la Ley Federal del Trabajo en 1931⁶⁰.

Por lo anterior, es que desafortunadamente, la Ley Federal del Trabajo de 1931, tal y como nos comenta el Doctor Néstor de Buen, colocó a los trabajadores y a los patrones en una falsa igualdad, ya que esta Ley, generó condiciones y beneficios mínimos para aquellos trabajadores que estaban sujetos a relaciones individuales de trabajo, pero afectaba notablemente lo referente a la materia colectiva, toda vez que colocó a los sindicatos bajo una dependencia considerable al Estado, ya que se estableció la posibilidad de celebrar convenios colectivos que podrían llevarse a cabo sin el consentimiento de los trabajadores, la existencia de un solo contrato colectivo por cada empresa y el derecho de huelga sujeto a rigurosos tramites y calificaciones por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje,

⁵⁸ Lajous, Alejandra; *Los orígenes del partido único en México*, Ed. UNAM, México, 1981, pp. 116-117

⁵⁹ *Ídem.* pp.43-44

⁶⁰ *Ídem.* p. 52

quien es la única autoridad que podría calificarlas de existentes o inexistentes una vez estallado el conflicto⁶¹.

Como sucede en casi todas las lagunas que contienen nuestras diferentes legislaciones, le correspondió a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante criterios jurisprudenciales, subsanar de alguna manera la interpretación de esta Ley, principalmente hacia el final de su vigencia.

Uno de los ejemplos más claros de los medios de control que el Estado ejerció sobre los derechos colectivos o sindicales, implementados en la LFT de 1931, fue la llamada cláusula de exclusión por separación, contemplada en el artículo 236 de la citada Ley, la cual establecía: *“Los sindicatos de trabajadores, tienen el derecho de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos de su sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión”*⁶². Incluso, dicha cláusula de exclusión se encontraba vigente hasta que fue derogada en la reforma a la LFT de 2012. El contenido de este artículo fue motivo de diversos conflictos entre trabajadores y sindicatos, uno de los más significativos se dio por parte de los trabajadores del ingenio azucarero llamado El Potrero.

El conflicto inicia en julio de 1997 cuando 558 trabajadores del ingenio El Potrero, deciden asociarse y formar un sindicato propio e independiente del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Alcohólica, el cual era el sindicato titular del contrato colectivo celebrado con la empresa, y que a su vez se encontraba afiliado a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), al tener conocimiento de esto, el sindicato titular decide aplicar la cláusula de exclusión a los 558 trabajadores y a solicitud del propio sindicato son despedidos por la empresa; ante esta situación los trabajadores demandan a la empresa y al sindicato el despido injustificado, haciendo valer entre otras cosas la inconstitucionalidad de dicha cláusula⁶³.

⁶¹ De Buen, Néstor; *El sistema laboral en México*, Disponible en:

<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/10.pdf> Consultado: 24/07/2015

⁶² *Cit. por.*, Macías Vázquez, María Carmen; *Antecedentes históricos de la cláusula de exclusión en México*, Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/243/6.pdf> Consultado: 04/02/2016

⁶³ Rendón Corona, Armando; *Inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión*, Disponible en: <http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/11802.pdf> Consultado: 04/02/2016

Luego de diversas instancias, a mediados del año 2001, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), declaro en su ejecutoria la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión establecida en los artículos 395 y 413 de la LFT, aunque dichos artículos fueron modificados hasta la reforma de 2012. El criterio sustentado por la Corte, es por un lado, que dicha cláusula, viola la libertad sindical, ya que éste derecho tiene un doble aspecto, por un lado el derecho de afiliarse y formar un sindicato y por el otro el derecho a desafiliarse, en ambos casos se entiende esto como un derecho y no una obligación, lo anterior de conformidad con lo establecido en el convenio 87 de la OIT; y al mismo tiempo la aplicación de esta cláusula viola el artículo 5 constitucional, ya que no es posible obligar a una empresa a despedir a los trabajadores que se separan de un sindicato⁶⁴.

Lo anterior, quedo plasmado por la SCJN en los siguientes términos:

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. *Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, también infringen los artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de rubros: "CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL." y "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN*

⁶⁴ *Ibidem.*

X, CONSTITUCIONAL.", pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental⁶⁵.

De esta manera, podemos entender que uno de los objetivos de la federalización del derecho del trabajo y la promulgación de la LFT de 1931, tuvo tintes políticos, económicos y estratégicos en favor de los gobernantes de la época, pues las asociaciones de trabajadores constituidos como verdaderos factores reales de poder, pueden legitimar o desacreditar cualquier gobierno, por lo resulta de suma importancia, que el Estado tenga el control de este tipo de asociaciones.

2.1.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Tal y como se ha mencionado en líneas anteriores de la presente investigación, el derecho, y de manera concreta el derecho del trabajo, lo podemos catalogar como un derecho inconcluso o dinámico, ya que se encuentra en constante cambio y debe adaptarse a las diferentes circunstancias y necesidades que imperan en la sociedad. Resulta obvio, que después de casi 40 años en los que estuvo vigente la Ley Federal del Trabajo de 1931, las condiciones sociales, laborales y económicas de la sociedad mexicana se hayan modificado con el simple transcurso del tiempo hacia los años 70.

⁶⁵ Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.

Nota: Las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99 citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, octubre de 1995, página 5 y Tomo IX, mayo de 1999, página 5, respectivamente.

Los principales cambios que sufrió México durante esos casi 40 años fueron notables, caracterizados por un importante crecimiento económico y una estabilidad política. Hubo avances en salud, educación e infraestructura; se redujo la mortalidad infantil, se crearon nuevas escuelas y disminuyeron los índices de alfabetismo, se nacionalizó la industria eléctrica y se crearon nuevas carreteras que conectaron al norte con el sur del país, incluso hubo cambios en la vida cotidiana de los mexicanos, se incrementaron el número de automóviles que circulaban, en los hogares había televisión, refrigerador, lavadoras, máquinas de coser, radios, tocadiscos, etc. A este gran avance en la economía mexicana se le denominó “*el milagro mexicano*”⁶⁶.

Pero lamentablemente, no toda la sociedad mexicana obtuvo beneficios con estos adelantos, ocasionando cada vez más desigualdad social; además comenzó a darse un incremento notable en el número de habitantes, originando así, abandono del campo y migraciones a las zonas urbanas, y con ello la necesidad de crear más empleos para toda la población, que cada vez se concentraba más en las grandes ciudades de los Estados, la incursión de nuevas tecnologías en las fábricas y empresas hacían más difícil competir por un empleo estable y remunerador. Lo anterior, hizo evidente la necesidad de modificar sustancialmente la Ley Federal del Trabajo de 1931 con el objeto de crear leyes que estuvieran acorde con la realidad de las nuevas condiciones laborales⁶⁷.

El Presidente Adolfo López Mateos, quien además, años atrás fungió como Secretario del Trabajo y Previsión Social en la administración de Adolfo Ruiz Cortines, logró conciliar 2,810 conflictos obrero-patronales, arbitró 4,199, declaró improcedentes 441; indujo 7,891 desistimientos y resolvió 20,088 por convencimiento de las partes⁶⁸; ya estando en la presidencia de la república, López Mateos, consiente de la situación en la que atravesaba el país, planeó una reforma a la Ley Federal del Trabajo y encomendó la redacción de dicho proyecto al ilustre Maestro Mario de la Cueva, quien integro una breve comisión, en la que participaron Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, presidentes de la Junta Federal de

⁶⁶ Escalante Gonzalbo, Pablo, Gracia Martínez, Bernardo, Jáuregui, Luis, *et al*; *Nueva historia de México ilustrada*, Ed. Colegio de México, México, 2008, pp. 501-503

⁶⁷ Bermúdez Cisneros, Miguel; *Derecho del Trabajo*; *Op. cit.*, p. 96

⁶⁸ Memoria política de México; *Adolfo López Mateos*, Disponible en:

<http://www.memoriapoliticademexico.org/Biografias/LMA09.html> Consultado: 26/01/2016

Conciliación y Arbitraje y de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal respectivamente.

Aunque quizá, la elaboración del proyecto en mención se debió a un sentimiento de culpa que sentía el propio Presidente López Mateos, ya que años atrás, reprimió brutalmente el movimiento ferrocarrilero de Demetrio Vallejo, incluso llegó a encarcelar durante varios años al pintor David Alfaro Siqueiros, al periodista Filomeno Mata y otros opositores de su gobierno. Además de impulsar la reforma al artículo 123 Constitucional de 1960, en la que se incorporó el apartado “B” a dicho artículo, dejando en inferioridad en cuanto a derechos se refiere a los trabajadores al servicio del Estado frente al resto de los trabajadores⁶⁹.

Una vez terminado el proyecto elaborado por el Maestro De la Cueva, y sujeto a varios cuestionamientos hechos principalmente por miembros de la CTM, esté jamás se presentó al Congreso de la Unión para su aprobación. Fue su sucesor en la presidencia, Gustavo Díaz Ordaz, uno de los personajes más fatídicos en la historia de nuestro país, quien sometió el proyecto al Congreso para su estudio. Finalmente, aprobado el proyecto, entra en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo el 1 de mayo de 1970, derogando la antigua Ley Laboral de 1931.

2.1.2.1 LA REFORMA PROCESAL DE 1980

El doctor Néstor de Buen, a quien seguimos en esta sección de la presente investigación, sostiene que en el proyecto original de la Ley Federal del Trabajo promulgada en 1970, no se logró hacer una reforma integral tal y como lo pretendía el Maestro De la Cueva, derivado principalmente de la existencia de opositores políticos e intereses económicos de algunas personas que se podrían ver afectados con una Ley Laboral eficaz.

No obstante de lo anterior, en la Ley Federal del Trabajo se implementaron algunas ventajas para los trabajadores, como el reconocimiento de los trabajadores especiales y la carga de la prueba en favor del patrón, pero lamentablemente continuó el corporativismo sindical en las relaciones colectivas. A pesar de ello, es importante mencionar, que aunque la parte procesal de la Ley no sufrió grandes

⁶⁹ De Buen, Néstor; *El sistema laboral en México*, Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/10.pdf> Consultado: 24/07/2015

modificaciones, se instauró la audiencia trifásica en los juicios laborales, es decir, en la audiencia de Ley, se contemplaba una etapa de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, con el fin de agilizar los juicios en materia laboral⁷⁰.

Sin embargo, en la realidad, los juicios laborales que se llevaban a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se encontraban repletos de defensas e incidentes, lo que originaba que los juicios se convirtieran en un fatigoso y costoso procedimiento en perjuicio del trabajador. En consecuencia, en 1979 el entonces Presidente de la República José López Portillo, giró instrucciones al Secretario del Trabajo para que elaborara un proyecto de reforma a la parte procesal de la Ley Federal del Trabajo, proyecto en el que colaboró Jorge Trueba Barrera, bajo las ideas de su distinguido padre Alberto Trueba Urbina.

Finalmente, la reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980; se modificaron diversos artículos de los títulos catorce, quince y dieciséis de la Ley Federal del Trabajo⁷¹, de entre los que destacan, la suplencia de la queja o deficiencia en la demanda del trabajador (artículo 685), la distribución de la carga de la prueba, benéfica para el trabajador (artículo 784) y la obligación de las Juntas de dictar los laudos a verdad sabida y buena fe guardada, sin someterse a reglas o formulismos (artículo 841).

Por desgracia, en la reforma procesal en mención, nuevamente continuó el grave problema del corporativismo sindical, ya que no fueron tocados los artículos 923 y 920, que establecen que no se dará trámite a un emplazamiento a huelga que no contengan todos los rigurosos requisitos que prevé la Ley, además, de que solo se reconocerá como sindicato de una determinada empresa, aquella que sea titular del contrato colectivo, lo que ocasionó que existieran más contratos de protección, utilizados por algunas empresas para evadir responsabilidades fiscales y laborales, en menoscabo total de los trabajadores⁷².

⁷⁰ *Ibíd*em

⁷¹ Dávalos, José; *Derecho Individual del Trabajo*; Ed. Porrúa, 22° ed., México, 2015, p. 65

⁷² De Buen, Néstor; *El sistema laboral en México*, Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/10.pdf> Consultado: 24/07/2015

2.2 REFORMA LABORAL DEL AÑO 2012

La más reciente e importante reforma hecha en los últimos años a nuestra Ley Federal del Trabajo se dio a finales del año 2012, como ya se ha mencionado en la parte introductoria del presente capítulo. Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre del pasado año 2012; en la cual, se abrogaron, derogaron y añadieron diversos artículos a la Ley Federal del Trabajo, de manera más específica se realizaron 363 modificaciones, de las cuales, 226 fueron reformas a artículos previamente establecidos, se incluyeron 57 nuevas disposiciones, 43 artículos fueron adicionados con nuevos párrafos o fracciones y se derogaron un total de 37 artículos de forma parcial o total⁷³.

Mediante esta reforma, fue modificado de manera drástica y sin precedentes la forma habitual en la que se regulan las relaciones individuales y colectivas del trabajo, en consecuencia, prácticamente cambio sustancialmente de un día a otro la manera de percibir y aplicar el derecho del trabajo en México. Para algunos autores, era necesaria la actualización de las normas que regulan las relaciones de trabajo, mientras que para otros, esta reforma trajo como consecuencia la precarización del derecho del trabajo, en perjuicio total de la clase obrera, instituyendo la denominada flexibilidad laboral, dejando a un lado los derechos laborales conseguidos a través de las distintas luchas armadas que a lo largo de nuestra historia se suscitaron.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, justificó la creación de la reforma a la Ley Federal del Trabajo mediante un documento interno que denominó Modernización y Actualización de la Legislación Laboral, en el cual señala la importante necesidad de revisar acuciosamente la legislación del trabajo, con el fin de modernizarla y actualizarla, y así lograr que nuestras leyes laborales respondan eficazmente a las exigencias de los tiempos en los que vivimos. Sin embargo, el Doctor Octavio Lóyzaga de la Cueva, sostiene que a pesar de las justificaciones hechas por las autoridades para llevar a cabo la reforma laboral, ésta únicamente impulsa la disminución y flexibilización de los derechos laborales, además de que

⁷³ Avante Juárez, Rafael Adrián; “Apuntes para conocer la Reforma a la Ley Federal del Trabajo”, en: *Reforma Laboral, derecho del trabajo y justicia social en México*; Ed. Secretaría de Gobernación, México, 2013, p. 17

responde a las exigencias de los grandes organismos financieros internacionales, así como a las pretensiones de enormes corporaciones transnacionales y del alto sector empresarial⁷⁴.

En su momento, la Doctora Rosa Cózatl Sánchez, distinguida catedrática de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, sostuvo que las propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo hechas desde el Congreso de la Unión, responden a la corriente ideológica del nuevo modelo económico llamado neoliberalismo, el cual contempla entre otras cosas, la flexibilización, productividad, polivalencia y movilidad de los trabajadores, ocasionando represión, injusticia y automatismo de la clase trabajadora. Además de señalar también, que en nuestro país, por el momento no existen las condiciones económicas, sociales y laborales necesarias para realizar una reforma laboral de esa envergadura⁷⁵.

No podemos dejar de mencionar, que resulta evidente que la reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2012, se dio bajo un ambiente de presión que el modelo económico neoliberal ejerce y continúa ejerciendo sobre la economía mexicana y sobre la economía de los países del resto del mundo.

Lo preocupante es que la ideología del neoliberalismo es el de impulsar el desarrollo de las empresas privadas, por lo que pretende eliminar las acciones y las normas que puedan llegar a afectar los intereses de los empresarios privados, es decir, se eliminan normas que establezcan derechos sociales, por lo que el derecho del trabajo queda drásticamente reducido. Además de que el neoliberalismo promueve el decrecimiento de la participación del Estado, convirtiéndolo en simple espectador, por ejemplo; el neoliberalismo no aprueba la integración tripartita de determinados órganos o instituciones del Estado, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y la integración del Instituto Mexicano del Seguro Social.⁷⁶

⁷⁴ Lóyzaga de la Cueva, Octavio; "Hacia un nuevo Derecho Laboral", en: *Reforma Laboral y Globalización en México*; Eduardo José Torres Maldonado y Octavio Lóyzaga de la Cueva (Coord.) Ed. Porrúa, México, 2007, p.36

⁷⁵ Cózatl Sánchez, Rosa; "Innecesaria una Reforma Laboral en México", en: *Elementos para un nuevo Derecho Social*; León Magno Meléndez George (Coord.) Ed. BUAP, México, 2010, p. 63

⁷⁶ Reyes Salas, Gonzalo; *Sistemas políticos contemporáneos*; Ed. Oxford, 4° ed., México, 2009, p.122

2.2.1 PRINCIPALES INNOVACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TRAS LA REFORMA DE 2012

La Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados de la LXII Legislatura, integrada por 30 diputados de diversos partidos políticos, envió el 28 de septiembre de 2012 al Palacio Legislativo de San Lázaro en el Distrito Federal, un dictamen a la iniciativa del Ejecutivo Federal con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo.⁷⁷

En dicho dictamen, se hace alusión a una serie de importantes problemas y dificultades que fueron detectados por la Comisión responsable en materia del trabajo, las cuales propician un rezago en la impartición de justicia y en la regulación de las relaciones obrero-patronales, mismas que a continuación se señalan:

- *El marco jurídico laboral ha quedado rebasado ante las nuevas circunstancias demográficas, económicas y sociales*
- *La legislación actual no responde a la urgencia de incrementar la productividad de las empresas y la competitividad del país, ni tampoco a la necesidad de generación de empleos.*
- *Subsisten condiciones que dificultan que en las relaciones de trabajo prevalezcan los principios de equidad, igualdad y no discriminación.*
- *El anacronismo de las disposiciones procesales constituye un factor que propicia rezagos e impide la modernización de la justicia laboral.*
- *A pesar de que nuestro país ha tenido importantes progresos democráticos y de libertad, aún es necesario avanzar hacia mejores prácticas en las organizaciones sindicales, que favorezcan la toma de decisiones.*
- *La normatividad laboral no prevé sanciones significativas a quienes incurren en prácticas desleales e informales contrarias a la ley.”*

Ante estos obstáculos, y en términos de lo señalado en el dictamen enviado al Congreso por la Comisión de Trabajo y Previsión Social, es que se propone,

⁷⁷ DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL A LA INICIATIVA DEL EJECUTIVO FEDERAL CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA, ADICIONA Y DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Disponible en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/62/2012/sep/20120928-A.pdf> Consultado: 03/08/2015

*reformular el marco jurídico en materia laboral con el fin de promover la generación de más empleos y lograr que aquellas relaciones laborales que se desarrollaron en la informalidad, se regularicen y transiten al mercado formal, además de ofrecer a la población empleos de calidad, lo cual implica impulsar reformas estructurales con total apego a los principios y derechos laborales fundamentales*⁷⁸.

A continuación, se describirán de manera breve los principales artículos que fueron modificados de alguna manera mediante la Reforma Laboral de 2012, así como los temas más destacados que ahora contempla nuestra Ley Federal del Trabajo.

2.2.1.1 EL TRABAJO DIGNO O DECENTE

Se incluye, que las normas laborales, deben propiciar el trabajo digno o decente, sin embargo, el concepto de trabajo digno o decente, puede ser un poco subjetivo; toda vez, que lo que es digno o decente para una persona, quizá no lo sea para otras, es por lo anterior, que los legisladores añaden la definición del trabajo digno o decente al artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

*El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva*⁷⁹

La incorporación del trabajo digno o decente a la Ley Laboral, tiene relación con la reforma del año 2011 hecha a la Constitución General de la Republica en

⁷⁸ *Ibíd*

⁷⁹ *Ley Federal del Trabajo, 1970. Art. 2*

cuanto al respeto y reconocimiento a los derechos humanos por parte del Estado Mexicano, pues el trabajo digno o decente es un derecho humano inherente a toda persona, además, de que este concepto ya había sido tomado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1998, por lo que solo fue reafirmado en la Reforma a la Ley Federal de Trabajo. Sin embargo en dicha reforma de 2012, se añaden tres elementos adicionales que no se contempla en la declaración de la OIT de 1998: el acceso a la Seguridad Social, derecho a la capacitación continua y a la higiene en el trabajo⁸⁰.

No obstante, a pesar de haber incluido, el derecho que tiene toda persona y la obligación que tienen las normas del trabajo de conseguir la creación de fuentes de empleo en los que se observen el trabajo digno o decente, en la realidad existen muchos trabajos que no cumplen con lo dispuesto por el artículo 2 de la Ley Federal de Trabajo, por ejemplo: los restaurantes de comida rápida, mejor conocidos como franquicias nacionales e internacionales, los centros de atención telefónica o *call center*, entre otros, explotan a hombres y mujeres principalmente jóvenes con condiciones y ambientes de trabajo deplorables y muchos de ellos sin brindarle prestaciones a sus trabajadores.

Así mismo, el propio Estado es cómplice de la negación del trabajo digno o decente a sus trabajadores, ya que mediante el apartado B del artículo 123 Constitucional y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado ya sea Federal o del Estado de Puebla, se establece que solo es trabajador aquel que tenga un nombramiento oficial, la exclusión de los trabajadores de confianza de la Ley Burocrática, que origina, que en caso de despido o cese, este no podrá ser reinstalado a su empleo, la prohibición de no poder haber más de un sindicato por dependencia, y la fijación de un salario mínimo de poco más de 65 pesos diarios, el cual no es suficiente para satisfacer las necesidades básicas de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, tal y como lo ordena expresamente la

⁸⁰ Sánchez Castañeda, Alfredo; *Los diez temas fundamentales de la reforma laboral en materia individual*, Disponible en: http://www.fesmex.org/common/Documentos/Libros/Paper_AP_Reforma_Laboral_AlfredoSanchezC_May2014.pdf Consultado: 04/018/2015

Constitución. Todo lo anterior origina la ausencia de paz social y trabajo digno o decente en nuestro país⁸¹.

2.2.1.2 LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y LA NO DISCRIMINACION

La igualdad sustantiva, establecida en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, tiene relación con la igualdad de género, al señalar que los patrones están obligados a estimar en oportunidades así como en la contratación de personal, la igualdad entre hombres y mujeres, considerando las diferencias biológicas que se necesiten para el desempeño del trabajo.

Además, de enfatizar la prohibición de discriminar por motivos de origen étnico o nacional, genero, edad, discapacidad, condición social, de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente con la dignidad humana⁸².

Lo anterior, se dio en virtud de el gran número de discriminación que se daban en ambientes de trabajo, incluso de patrones que pedían certificados de no gravidez a mujeres con el fin de evitar gastos de incapacidades o afiliaciones al Seguro Social, aunque es menester señalar, que los patrones tienen el derecho de contratar a aquellas personas que a su juicio cuenten con los requisitos y conocimientos necesarios para el desempeño del trabajo.

2.2.1.3 HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL

El hostigamiento y el acoso sexual, son temas que ya se encontraban anteriormente contemplados en los códigos penales, tanto federales como del Estado del Puebla; con la reforma de año 2012, estos dos conceptos son retomados e incluidos a la Ley Federal del Trabajo y adaptados a la materia laboral, lo anterior, debido a las múltiples agresiones que se daban en los ambientes de trabajo. La Ley Laboral hace distinción entre estos esos dos términos y se encuentran señalados en el artículo 3 Bis de la citada Ley.

⁸¹ Dávalos, José; *Derecho Individual del Trabajo, Op. Cit.*, pp. 87-88

⁸² *Ley Federal del Trabajo*, 1970. Art. 3

Se entiende por hostigamiento, cuando en ejercicio del poder otorgado por una subordinación, se expresa frente a la víctima con conductas verbales, físicas o ambas, mientras que por acoso sexual se entiende aquella situación en la que no necesariamente existe subordinación, pero si hay un ejercicio abusivo del poder, que origina un estado de indefensión hacia la víctima⁸³.

Ambos temas habían sido reconocidos y ratificados por el Estado Mexicano mediante la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, celebrada en Brasil el 09 de junio de 1994 y la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 01 de febrero de 2007.

2.2.1.4 NUEVAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LOS PATRONES

Las obligaciones y las prohibiciones que establece la ley para los patrones, se encuentran contemplados en los artículos 132 y 133 respectivamente de la Ley Federal del Trabajo. Respecto del primero, es un artículo bastante extenso, pues cuenta con 33 fracciones, mientras que el segundo está integrado por 15 fracciones. Ambos artículos fueron modificados o precisados en su contenido en el año 2012. Las principales modificaciones a estos dos artículos de la Ley Federal del Trabajo, nos las comenta el Doctor Alfredo Sánchez Castañeda.⁸⁴ Referentes al artículo 132 de la Ley Laboral son las siguientes:

La fracción XVI Bis establece, que en los centros de trabajo que cuenten con más de 50 trabajadores, el patrón deberá de proporcionar instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de las actividades a personas que tengan alguna discapacidad, lo anterior con el fin de brindar un trato digno a los empleados, así como prevenir los accidentes en los centros de trabajo, sin embargo, consideramos que este beneficio no debería estar limitado únicamente a empresas que tengan más de 50 trabajadores, más bien debería ser extendido a todas la empresas sin

⁸³ Sánchez Castañeda, Alfredo; *Los diez temas fundamentales de la reforma laboral en materia individual*, Disponible en: http://www.fesmex.org/common/Documentos/Libros/Paper_AP_Reforma_Laboral_AlfredoSanchezC_May2014.pdf Consultado: 04/018/2015

⁸⁴ *Ibidem*.

importar el número de trabajadores, pues el libre acceso y la seguridad es un derecho que tienen todas las personas que padezcan alguna discapacidad.

La fracción XVIII, obliga a los patrones a fijar de manera visible en el interior de las empresas, además de difundir de manera íntegra el contenido de los contratos colectivos de trabajo que se hayan celebrado con los sindicatos correspondientes. Lo anterior de conformidad al derecho humano referente a la libertad sindical que tienen los trabajadores, derecho que se desprende del Convenio sobre la Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicalización de la OIT, mismo que fue ratificado por México en abril de 1950.

Se incluye también la fracción XIX Bis, la cual establece, que en caso de contingencia sanitaria declarada por autoridades competentes, el patrón está obligado, además de colaborar, a proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad competente con el fin de prevenir enfermedades.

Se incorpora la fracción XXIII Bis, que contempla la obligación de los patrones de hacer las deducciones a los salarios de los trabajadores por concepto de pensiones alimenticias, además de colaborar con la autoridad competente para dicho efecto.

Por último, se añade la fracción XXVI Bis, misma que señala a los patrones la obligación que tienen de afiliar a sus empresas al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, con el objetivo de que los empleados puedan adquirir créditos con esta Institución, con el fin de obtener un auto, pagar viajes, servicios, remodelar sus casas, servicios de salud, entre otros, otorgándoles facilidades para el pago e intereses accesibles para los trabajadores.

En cuanto a las prohibiciones para los patrones, éstas se encuentran establecidas en el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, tras la reforma de 2012, se dieron diversas modificaciones, a continuación se enumeran las principales fracciones reformadas:

Se hizo una precisión a la fracción I del artículo en mención, quedando prohibido a los patrones negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda producir

discriminación. La prohibición de la discriminación, ya se encontraba prevista en el artículo 1 de la Constitución General de la Republica, y de forma más específica en materia del trabajo, la prohibición de la discriminación se encuentra establecida en el convenio número 111 de la OIT, mismo que fue ratificado por el Estado Mexicano en septiembre de 1961, sin embargo, este tema fue incluido en la Ley Federal del Trabajo hasta la Reforma Laboral de 2012.

Se añade a la fracción V, que contempla la no intervención del patrón en asuntos del sindicato, o impedir su formación y desarrollo a través de cualquier tipo de represarías en contra de los trabajadores, lo anterior lo podemos entender como el derecho humano inherente a la libertad de sindicalización expuesto en el Convenio de Numero 87 de la OIT, mismo que fue ratificado por nuestro país en abril de 1950⁸⁵.

Queda prohibido para los patrones dentro de la fracción IX del multicitado artículo 133, emplear el sistema de “*poner en el índice*” o también conocida como “*lista negra*” a aquellos trabajadores que por cualquier motivo sean separados de su fuente de empleo, con el fin de hacer una mala imagen de ellos y que ningún otro centro de trabajo los vuelva a emplear, sin embargo, este sistema continua realizándose, por lo que consideramos que se deben implementar sanciones especificas a patrones que incumplan con esta disposición y no una simple prohibición, con el fin de erradicar esta práctica que lesiona las relaciones laborales.

Finalmente se añade la fracción XV, en la que señala que los patrones no podrán despedir a una trabajadora o presionarla por cualquier medio para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de sus hijos menores, lo anterior de conformidad con el derecho humano a la no discriminación, reconocido por el artículo 1 de la Constitución General de la Republica.

2.2.1.5 DESCANSO POR MATERNIDAD, PATERNIDAD Y ADOPCIÓN

Los derechos que tienen las madres trabajadoras se encuentran contemplados en el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, dicho artículo,

⁸⁵ *Ley Federal del Trabajo*, 1970, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Art. 133.

actualmente consta de 8 fracciones; el cual, mediante la reforma del año 2012 y observando siempre los derechos humanos, fue modificado mediante la adición de diverso contenido jurídico.

Como ya es bien sabido, las madres trabajadoras tienen derecho a disfrutar de un descanso de seis semanas (42 días) anteriores y seis semanas posteriores al parto; con la reforma del año 2012 se implementó en la fracción II del artículo en mención, que aquellas trabajadoras que así lo soliciten, podrán transferir dos semanas de descanso a las que tienen derecho antes del parto y añadirlas a las seis semanas que tienen derecho posteriores al mismo, es decir, podrán tener cuatro semanas de descanso anterior y disfrutar de ocho semanas posteriores al nacimiento de su hijo.

La solicitud que debe hacer la trabajadora hacia el patrón para disfrutar de este beneficio, deberá contener la autorización expresa por el médico de la unidad de salud que le corresponda o por el servicio de salud que le sea proporcionado por el empleador, además de que se tomará en cuenta para otorgar dicho beneficio, la naturaleza de las actividades que desempeña la trabajadora así como la opinión del propio patrón.

Es importante señalar que la fracción II del artículo 170, también indica, que en caso de que el menor nazca con alguna discapacidad o requiera de alguna atención médica hospitalaria especial, la trabajadora podrá tener descanso hasta de ocho semanas posteriores al parto, con el fin de que la madre pueda estar más tiempo con el recién nacido.

Todos estos beneficios, que han sido incorporados en favor de las madres trabajadoras mediante la reforma del año 2012 a la Ley Federal del Trabajo, los podemos considerar como un avance importante en materia de derechos humanos en favor de la clase trabajadora. Empero, el Doctor Alberto Trueba Urbina y el Doctor Jorge Trueba Barrera⁸⁶, mediante los comentarios que hacen a la Ley Federal del Trabajo, aclaran que conforme a lo dispuesto por el artículo 101 de la Ley del Seguro Social, las madres trabajadoras aseguradas a esta Institución, tendrán derecho a recibir el pago del cien por ciento del último salario diario de cotización durante los 42 días (6 semanas) anteriores y posteriores al parto, es

⁸⁶ *Ibidem.*

decir, el Instituto releva de dicho pago a los patrones que cumplan con la obligación de asegurar a sus trabajadoras.

Sin embargo, el beneficio de las ocho semanas posteriores al parto que se describen en líneas anteriores y que fue añadido mediante la reforma del año 2012, la Ley del Seguro Social, aun no contempla dicho beneficio para las madres trabajadoras aseguradas, por lo que los patrones que decidan apoyar en este sentido a sus trabajadoras, tendrán que sufragar el pago ellos mismos de las dos semanas excedentes que sean posteriores al nacimiento del menor, toda vez, que la obligación del Seguro Social concluye con las seis semanas posteriores a el nacimiento de los menores que establece el artículo 101 de la Ley del Seguro Social.

Otro beneficio que se incluyó en la multicitada reforma, quedo estipulado dentro del artículo 132 fracción XXVII Bis, mismo que establece la obligación que tiene el patrón de otorgar cinco días de permiso con goce de sueldo a aquellos trabajadores varones por motivo del nacimiento de su hijo o por adopción de un menor, lo anterior en atención a la equidad de género y a la no discriminación entre hombres y mujeres, por lo que ambos, deben de gozar de los mismos derechos laborales. Manifestando nuevamente, que este beneficio no se encuentra contemplado en la Ley del Seguro Social, por lo que el salario que perciba el trabajador durante este permiso, será cubierto en su totalidad por el patrón.

Por último, se añade la fracción II Bis al artículo 170, que establece, que en caso de adopción, las madres trabajadoras tendrán derecho a seis semanas de descanso posteriores al día en que reciban al menor, mientras que el padre trabajador, como ya se ha mencionado, tendrá derecho a cinco días de descanso por motivo de adopción, lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 132 fracción XXVII Bis.

2.2.1.6 EL OUTSOURCING

El outsourcing o la subcontratación es un tema, que debido a su importancia y complejidad, requeriría para su cabal estudio y comprensión de una investigación exhaustiva e intensa, dedicada exclusivamente al análisis de dicho tema, por lo anterior, y al no ser el caso que nos ocupa, es que durante el desarrollo de la

presente investigación, únicamente abordaremos el outsourcing o la subcontratación de manera amplia y general, así como la incorporación de este tema a la Ley Federal del Trabajo.

El outsourcing, es una palabra compuesta en el idioma inglés y no tiene una traducción exacta a nuestra lengua, pero es contemplado como “*subcontratación*” en nuestra Ley Federal del Trabajo, aunque para muchos estudiosos del derecho, éste no sea el término más apropiado para su uso. El outsourcing también es conocido como tercerización, intermediación, triangulación laboral, entre otros, pero como ya se ha mencionado, la Ley Federal del Trabajo utiliza el término de “*subcontratación*”, por lo que será válido manejarlo de dicha manera durante el desarrollo de la presente investigación.

La subcontratación inicia a finales de la segunda guerra mundial, pero comienza a tener gran auge en la década de los noventa, principalmente en Estados Unidos, fue utilizada en sus inicios por grandes empresas que concentraban sus funciones e ingresos en su actividad principal, y distribuían o desconcentraban las actividades complementarias o accesorias en un grupo de empresas de menor dimensión y complejidad, las cuales surgían como pequeñas o medianas unidades de producción, sometidas a la empresa principal, con el fin de reducir costos y así enfocar su tiempo y recursos en su actividad primordial⁸⁷.

Sin embargo, en México como en muchos otros países, principalmente de Latinoamérica, dicha práctica fue desvirtuada y corrompida, toda vez que la subcontratación es utilizada hoy en día como estrategia por algunos empresarios para evadir responsabilidades laborales, reducir sus costos y hasta como método de evasión fiscal, toda vez, que mediante la creación de supuestas empresas, denominadas “*administradoras de nómina*” o “*contratistas*” son las que se encargan de contratar de alguna manera a los trabajadores, así como de efectuar el pago de su salario, mientras que es otra empresa llamada “*beneficiaria*” quien termina recibiendo el máximo provecho de las actividades que realizan dichos trabajadores.

⁸⁷ Pasco Cosmópolis, Mario; *Desafíos actuales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Iberoamérica*; en: XIX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Buenos Aires, Argentina, 2013.

Lo anterior ocasiona, que cuando un trabajador es despedido injustificadamente por la empresa beneficiaria, y acude a la Junta de Conciliación y Arbitraje que le corresponde a reclamar una indemnización o reinstalación a su fuente de trabajo, dicha empresa, se deslinda de cualquier responsabilidad, y es la empresa contratista quien absorbe toda la responsabilidad laboral, sin embargo, las empresas contratistas, en la inmensa mayoría de las ocasiones en que esto ocurre, son empresas simuladas que no cuentan con solvencia económica ni patrimonio propio para responder de las obligaciones laborales que tiene con los empleados.

En consecuencia de esta terrible práctica, la clase trabajadora queda despojada de sus derechos, además de ocasionar relaciones laborales precarias, retribución salarial que resulta insuficiente para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, incluso puede llegar a provocar trastornos en la salud, debido a la intensa carga de trabajo a la que es sometido el empleado, así como un desgaste psicológico derivado de una frustración laboral⁸⁸.

Mediante la reforma del año 2012, se intentó regular de forma más específica la práctica, que de forma ilícita realizaban algunas empresas de outsourcing en nuestro país, por lo que se incorporaron los artículos 15-A al 15-D en la Ley Federal del Trabajo, de los cuales se desprenden los requisitos y las condiciones que deben reunir, tanto la empresa denominada “*contratista*” u outsourcing como la empresa “*contratante*” o beneficiaria para su correcto y legal funcionamiento, evitando así el abuso de los derechos laborales de los trabajadores.

El artículo 15-A de la Ley reformada, señala que las condiciones que debe reunir un trabajador bajo el régimen de subcontratación son: a) *No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro del trabajo,* b) *Deberá justificarse por su carácter especializado,* c) *No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante*⁸⁹. Es importante señalar, que el mismo artículo contempla, que en caso de no cumplir con los requisitos descritos

⁸⁸ Flores Salgado, Lucerito Ludmila y Cózatl Sánchez, Rosa; “*La precarización laboral como consecuencia de la crisis de los Derechos Humanos en las relaciones laborales*” en: LV Asamblea Nacional de la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, Villa Hermosa, Tabasco, 2015

⁸⁹ *Ley Federal del Trabajo*, 1970. Artículo 15-A

anteriormente, la empresa contratante se considerará como patrón para todos sus efectos y consecuencias legales.

Por lo anterior, el artículo 15-A, nos permite identificar, los elementos que deben ser tomados en cuenta para considerar como patrón, y no como beneficiaria a aquellas empresas que pretendan evadir sus responsabilidades laborales mediante el outsourcing o la subcontratación; el Doctor Alberto Trueba Urbina⁹⁰ analiza el primero de ellos como la subordinación, es decir, identificar quien es la persona física o moral que da instrucciones al trabajador, además de determinar, la persona física o moral que fija las tareas y supervisa al empleado en sus funciones, finalmente, reconocer cuál de las dos o más empresas, es la que aporta los elementos propios y necesarios para que el trabajador pueda desempeñar sus labores cotidianas; mediante éstas observaciones y en caso de un conflicto laboral ante la Junta, nos permitirá fijar la responsabilidad laboral a aquella empresa que legalmente la tenga.

Sin embargo, resulta importante señalar que la Ley del Seguro Social en su artículo 15-A contemplaba, antes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012 la subcontratación como método para evadir responsabilidades ante el propio Instituto Mexicano del Seguro Social, dicho artículo establece: *cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que se ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley*⁹¹.

Por lo anterior, es que el Doctor José Dávalos hace alusión a la figura del outsourcing en la reforma a la Ley Federal del Trabajo como un “*parche mal puesto*” a la figura del intermediario, toda vez que la figura del intermediario o subcontratista ya se encontraba contemplada con anterioridad a la reforma del año 2012 en la Ley del Seguro Social⁹².

⁹⁰ *Ley Federal del Trabajo, 1970*, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Art. 15-A

⁹¹ Ley del Seguro Social, 2009. Artículo 15-A

⁹² Dávalos, José; *Derecho Individual del Trabajo, Op. Cit.*, p. 117

Otros requisitos que se prevé en la reforma de 2012, es que todo contrato en el que se establece el trabajo bajo el régimen de subcontratación, debe constar por escrito, además de que la empresa beneficiaria debe de cerciorarse que la empresa contratista “*cuenta con todos los documentos y elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores*”, (Artículo 15-B), sin embargo este artículo no detalla cuales deben ser esos documentos y elementos propios necesarios para cumplir con las obligaciones con sus trabajadores, por lo que consideramos que dicho artículo resulta ambiguo en su contenido, pues deja al total arbitrio de los empresarios, determinar qué documentos o elementos propios deben tener para cumplir con las obligaciones que tienen con los trabajadores.

En el mismo sentido, el artículo 15-C señala, que la empresa contratista, debe verificar permanentemente que la empresa beneficiaria cuente con todas las medidas de seguridad e higiene necesarias, para que los trabajadores puedan desempeñar sus labores en un adecuado ambiente laboral, y evitar así posibles riesgos de trabajo.

Finalmente el artículo 15-D señala, que en caso de que algún patrón simule el régimen de subcontratación de forma dolosa y en perjuicio de los derechos de sus trabajadores, podrá hacerse acreedor a una multa equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo vigente; por ejemplo, el salario mínimo vigente en el año 2015 es de \$69.26 pesos diarios⁹³, por lo que una multa basada en esta cantidad oscilaría entre los \$17,315.00 pesos hasta los \$346,300.00 pesos aproximadamente. Dicha medida es considerada benéfica y necesaria para evitar la práctica nociva del outsourcing o la subcontratación.

No obstante de lo anterior, algunas empresas continúan simulando relaciones laborales mediante la subcontratación o bien, celebran contratos de prestación de servicios profesionales con sus trabajadores, con el objetivo de negarles las prestaciones laborales que por derecho deben percibir; por lo que en la reforma a la Ley Federal del Trabajo se incluyó en el artículo 16, la distinción entre

⁹³ Salario mínimo general promedio de los Estados Unidos Mexicanos 1964-2015, Disponible en: http://www.conasami.gob.mx/pdf/salario_minimo/abril2015/HISTORICO_abril2015_3.pdf
Consultado: 26/08/2015

empresa y establecimiento, con el fin de evitar dicha práctica nociva y así fijar responsabilidad laboral a aquella empresa que legalmente la tenga.

Según la Ley Laboral, se entiende por empresa, *la unidad económica de producción distribución de bienes y servicios*, mientras que se define como establecimiento *la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa*⁹⁴.

Para fijar la responsabilidad a quien legalmente la tenga, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como máximo tribunal de nuestro país, ha emitido criterios jurisprudenciales con dicha finalidad y así apoyar a la autoridad competente en la resolución de conflictos, a continuación se señala uno de los criterios que la Corte ha emitido recientemente respecto al tema, el cual corresponde a la decima época:

CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. SI A TRAVÉS DE ÉL UN TERCERO SE OBLIGA A SUMINISTRAR PERSONAL A UN PATRÓN REAL CON EL COMPROMISO DE RELEVARLO DE CUALQUIER OBLIGACIÓN LABORAL, AMBAS EMPRESAS CONSTITUYEN LA UNIDAD ECONÓMICA A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y, POR ENDE, LAS DOS SON RESPONSABLES DE LA RELACIÓN LABORAL PARA CON EL TRABAJADOR. *Conforme al artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, el trabajo no es artículo de comercio. Por otra parte, el numeral 16 de la citada legislación establece que la empresa, para efectos de las normas de trabajo, es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. En este contexto, cuando una empresa interviene como proveedora de la fuerza de trabajo a través de la celebración de un contrato civil de prestación de servicios profesionales, o de cualquier acto jurídico, y otra aporta la infraestructura y el capital, lográndose entre ambas el bien o servicio producido, cumplen con el objeto social de la unidad económica a que se refiere el mencionado artículo 16; de ahí que para efectos de esta materia constituyen una empresa y, por ende, son responsables de la relación laboral para con el trabajador*⁹⁵.

⁹⁴ Ley Federal del Trabajo, 1970. Artículo 16

⁹⁵ TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 5183/2006. International Target, S.C. y otro. 27 de abril de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: Alma Ruby Villarreal Reyes.

Amparo directo 16803/2006. Martín Silva Rodríguez. 10 de noviembre de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Sergio Javier Molina Martínez.

Amparo directo 3/2007. Pablo Alejandro Montero Ampudia. 31 de enero de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretario: Pedro Cruz Ramírez.

Amparo directo 1394/2010. Juan Benítez Pérez. 17 de marzo de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Tarsicio Aguilera Troncoso. Secretaria: María Guadalupe León Burguete.

Amparo directo 792/2013. Erika Yareth Hernández Gama. 17 de noviembre de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: Yara Isabel Gómez Briseño.

2.2.1.7 NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN

Uno de los temas que ha causado más controversia, polémica e incluso descontento en la población económicamente activa en el país tras la publicación de la reforma laboral en noviembre de 2012, son sin duda las nuevas formas de contratación que ahora contempla nuestra vigente Ley Federal del Trabajo.

El contrato de trabajo es una pieza fundamental en toda relación de trabajo, tanto en relaciones individuales como colectivas, el Doctor Mario de la Cueva, estima, que el contrato de trabajo continua siendo la institución fundamental de la rama jurídica que nos ocupa, por la razón eminente de que es la que determina la aplicación del derecho del trabajo; además las categorías de patrono y trabajador solo pueden entenderse en función de él.⁹⁶

Dentro de la presente investigación y por motivos metodológicos del mismo, nos centraremos únicamente al estudio del contrato individual de trabajo, el cual lo podemos definir como el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado, al mismo tiempo, es el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben de ajustarse a las disposiciones legales establecidas⁹⁷.

En la reforma del año 2012, fue modificado el Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo referente a la Duración de las Relaciones de Trabajo; el artículo 35 fue reformado en cuanto a su contenido, mientras que fueron incluidos los artículos 39-A al 39-F.

Se estableció, que las relaciones de trabajo en nuestro país pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso

⁹⁶ Cit. por Bermúdez Cisneros, Miguel; *Derecho del Trabajo, Op. Cit.* p. 99

⁹⁷ Barajas Montes de Oca, Santiago; *Contrato individual de trabajo*; en Diccionario de Derecho del Trabajo; Lastra Lastra, José Manuel (Coord.) Ed. Porrúa, UNAM; Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2001. p. 53

podrá ser sujeto a prueba o capacitación inicial⁹⁸. Como podemos observar en la redacción del ahora artículo 35 de la Ley Laboral, se incluyó el contrato por temporada, de prueba y de capacitación inicial; lo que modifica sustancialmente la forma habitual en la que contemplábamos el derecho del trabajo en México, ya que antes de la reforma solamente eran aplicables las relaciones de trabajo por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A continuación, se hará un breve estudio de las nuevas formas de contratación laboral contempladas en la Ley Federal del Trabajo vigente.

2.2.1.7.1 TRABAJO POR TEMPORADA

El trabajo o contratación por temporada, también es conocido como contrato para trabajo fijo y periodos discontinuos. Esta forma o modalidad de relación de trabajo fue incluida en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, mediante la reforma laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación a finales del año 2012, el cual establece que, *las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado.....* Es importante señalar, que anterior a la reforma, en la práctica, esta forma de contratación ya era utilizada por algunos empresarios que buscaban el máximo beneficio, explotando las características de este tipo de contratación, por lo que la reforma, únicamente reguló lo que ya se manejaba en la vida cotidiana laboral.

El trabajo por temporada tiene su fundamento en lo dispuesto por el artículo 39-F de la vigente Ley Federal del Trabajo, el cual, a la letra dice:

Artículo 39-F. *Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.*

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

(Énfasis añadido)

⁹⁸ Ley Federal del Trabajo, 1970. Artículo 35

De la redacción del artículo en mención, encontramos que éste tipo de contratación puede originarse cuando las actividades propias del giro comercial o función esencial de la empresa se dan únicamente en determinadas épocas del año y están sujetas a repetirse de manera cíclica derivada de la naturaleza propia de dichas funciones o actividades primordiales.⁹⁹

En relación con lo anterior, aquellas empresas que incrementan sus ventas por la época navideña como las tiendas departamentales, las papelerías que muestran un notable aumento de clientes en el mes de agosto por el regreso a clase de muchos estudiantes, o aquellas empresas que se dedican a la cosecha de diversos productos, y que por lo tal, se ven en la necesidad de incrementar el número de sus trabajadores para llevar a cabo la recolección en una época determinada del año, incluso aquellos trabajadores del medio artístico, que se dedican a cantar, actuar o presentar algún espectáculo de manera eventual, son algunos ejemplos de diversos tipos de trabajos que pueden desempeñarse bajo los contratos de temporada, debido a la naturaleza propia del trabajo que se desempeña en diversos medios y empresas.

Es importante señalar, que los trabajadores contratados bajo esta modalidad, tienen derecho de forma proporcional al tiempo laborado, al pago de todas y cada una de las prestaciones señaladas en la Ley Laboral, por lo tanto, al concluir la temporada para la cual fue contratado el trabajador, ésta no se convierte en causa de terminación de la relación laboral, sino que únicamente queda suspendida dicha relación de trabajo hasta el inicio de la nueva temporada, lo anterior de conformidad con el artículo 42 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo.

Esto, nos lleva a recalcar que el patrón debe notificarle o en su defecto avisarle por cualquier medio al trabajador al inicio de cada temporada para la que fue contratado, si es su voluntad continuar o no prestando sus servicios nuevamente para el patrón, en caso de una negativa por parte del trabajador, el patrón estará en la libertad de contratar a alguien más. Sin embargo, si el patrón llega a omitir éste

⁹⁹ Lacavex Berumen, María Aurora, Sosa y Silva García, Yolanda, Rodríguez Cebreros, Jesús; *Recepción de las nuevas formas de contratación laboral en México*, Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/12/art/art1.pdf> Consultado: 01/09/2015

aviso al trabajador contratado anteriormente, se podrá considerar como despido injustificado con todas sus consecuencias legales¹⁰⁰.

Por otro lado, la Doctora María Carmen Vázquez Macías, encuentra las características de ésta relación laboral como paradójicas; ya que tal y como lo señala el artículo 39-F, los trabajadores sujetos a este tipo de contratación, gozarán de manera proporcional de todos los derechos señalados en la Ley Laboral para los trabajadores de tiempo indeterminado; lo que nos conlleva a pensar, que en el caso de la Seguridad Social y basándonos en la regla de la proporcionalidad a que tienen derecho, los trabajadores que estén sujetos a esta modalidad y que pretendan alcanzar una pensión por cesantía, tendrían que laborar entre 120 y 150 años aproximadamente¹⁰¹.

2.2.1.7.2 TRABAJO SUJETO A PERIODO DE PRUEBA

Este tipo de contratación se encuentra regulado dentro de nuestra vigente Ley Federal del Trabajo de los artículos 39-B al 39-E, y tiene por objeto que el patrón verifique que el trabajador cuente con los conocimientos y aptitudes necesarios para desempeñar el puesto para el que aspira ser contratado. Sin embargo, como lo señalan los ilustres Doctores Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera¹⁰² en sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo, el periodo a prueba ya se encontraba contemplado en la Ley Laboral antes de su reforma en el año 2012,

Lo anterior, toda vez, que en el artículo 47 fracción I de la citada Ley, se señala como causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, que el trabajador o en su defecto el sindicato que lo haya propuesto o recomendado para ocupar algún puesto, engañe al patrón con la presentación de documentos, certificados o referencias falsas en las que se atribuyan al trabajador

¹⁰⁰ *Ibidem*.

¹⁰¹ Macías Vázquez, María Carmen; *Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales. Estudio desde el marco jurídico laboral vigente*. Disponible en: <file:///C:/Users/user/Documents/MAESTRIA/Proyecto%20de%20Investigacion/temporada.pdf>
Consultado 01/09/2015

¹⁰² *Ley Federal del Trabajo, 1970*, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Art. 39-A

capacidades o conocimientos de los que carezca, teniendo el patrón como plazo un mes para hacer valer esta causa de rescisión en contra del trabajador.

El contrato a prueba tendrá por vigencia como regla general treinta días, pero podrá prolongarse hasta ciento ochenta días, únicamente cuando el trabajador que se encuentre bajo el periodo de prueba pretenda ocupar puestos de dirección, gerenciales y demás funciones de administración en la empresa o bien, que desempeñe labores técnicas profesionales especializadas. Durante la vigencia de este contrato, el patrón tiene la obligación de proporcionar al trabajador seguridad social, así como cubrir el pago de todas y cada una de las prestaciones que tienen derecho los trabajadores por tiempo indeterminado.

Al término de la vigencia del contrato, el patrón podrá examinar si el trabajador cuenta con los conocimientos necesarios para el desempeño del trabajo; de no ser así y tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, podrá despedir al trabajador sin ningún tipo de responsabilidad.

En cuanto a las características con las que cuenta este tipo de contrato son similares al del contrato de capacitación inicial, por lo que ambas se mencionaran al abordar el siguiente tema.

2.2.1.7.3 TRABAJO SUJETO A CAPACITACIÓN INICIAL

Esta forma de contratación, implementada en nuestra legislación a partir del año 2012, ya había sido contemplada anteriormente por la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual en su artículo 218 hacía referencia al contrato de aprendizaje y lo definía como *“aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida”*¹⁰³. Sin embargo esta forma de contratación fue derogada en la Ley Laboral de 1970, pero incluida nuevamente, como lo hemos mencionado, en la reforma más reciente del año 2012.

Iniciaremos definiendo la capacitación o adiestramiento como el aprendizaje que lleva a cabo una persona, con el fin de incrementar su nivel de conocimientos,

¹⁰³ Dávalos, José; *Derecho Individual del Trabajo*; Op Cit. p.119

mejorar su aptitud técnica o manual en actividades útiles o bien, adquirir un determinado grado de profesionalización en una ciencia o arte. En materia del trabajo, se pretende que mediante la capacitación, el trabajador pueda mejorar sus ingresos y así, alcanzar un nivel de vida más elevado¹⁰⁴.

El contrato por capacitación inicial se encuentra regulado en los artículos 39-B al 39-E de la vigente Ley Federal del Trabajo. Según el artículo 39-B se entenderá que una relación laboral será por capacitación inicial cuando un trabajador se obliga a prestar sus servicios, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

Sin embargo, el tema de la capacitación y el adiestramiento, no es nuevo en nuestra legislación, ya que anterior a la Reforma de 2012, la Constitución General de la República, en su artículo 123 apartado A fracción XIII, ya fijaba la obligación al patrón de proporcionar capacitación y adiestramiento constante a sus trabajadores, por lo que el contrato por capacitación inicial, en estricto sentido, no tendría razón de ser, pues como ya se ha mencionado, la propia Constitución, señala la obligación que tiene el patrón de proporcionar en todo momento capacitación y adiestramiento suficiente a todos y cada uno de sus trabajadores, sin importar la modalidad por la que estos hayan sido contratados.

La duración máxima del contrato por capacitación inicial será de tres meses, pero podrá extenderse hasta seis meses cuando el trabajador sujeto a este tipo de contrato busque emplearse para puestos de dirección, gerenciales y demás funciones de dirección o administración, es decir que requiera conocimientos profesionales especializados. Además, los trabajadores que estén contratados bajo esta modalidad, gozarán de las garantías de seguridad social y prestaciones correspondientes al puesto que desempeñen.

Tiene como características, al igual que el contrato por periodo a prueba, que estos tipos de contratación, al iniciar su vigencia deben constar en todo momento por escrito, en caso contrario la relación de trabajo será considerada por tiempo

¹⁰⁴ Barajas Montes de Oca, Santiago; *Capacitación y adiestramiento*; en Diccionario de Derecho del Trabajo; Lastra Lastra, José Manuel (Coord.) *Op. Cit.* p. 29

indeterminado; ambos contratos son improrrogables, por lo que no podrán celebrarse de forma continua contratos por periodo a prueba y continuar con un contrato de capacitación inicial o viceversa; al concluir los periodos de vigencia de tres, seis meses o ciento ochenta días según sea el caso, de no existir opinión en contra por parte del patrón, y de subsistir la materia del trabajo, la relación laboral se considerará por tiempo indeterminado con todas sus consecuencias legales.

La parte final de los artículos 39-A y 39-B señala, que al concluir la vigencia del contrato por periodo a prueba o capacitación inicial respectivamente, en cualquiera de sus modalidades, si el trabajador no logra acreditar ser competente para el desempeño del empleo, a juicio del patrón y tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, se dará por terminada la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

Sin embargo, esto último resulta incompleto y ambiguo, ya que tal y como lo señala el artículo 153-E de la propia Ley Federal del Trabajo, únicamente aquellas empresas que tengan más de cincuenta trabajadores tendrán la obligación de constituir Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento; por lo que las empresas que no reúnan este requisito, es decir las micro y pequeñas empresas, que son la mayoría establecidas en nuestro ámbito laboral, no tienen la obligación de formar estas Comisiones, en consecuencia, quedara únicamente a juicio del patrón si los trabajadores sujetos a periodo de prueba o capacitación inicial cuentan con los conocimientos y aptitudes necesarios para desarrollar el empleo solicitado¹⁰⁵.

Con lo anterior, el patrón podrá despedir de manera arbitraria y unilateral a aquellos trabajadores que considere “*indeseables*” o “*no aptos*” para el desempeño del trabajo, vulnerando así, el principal principio rector por muchos años e icono indudable del derecho del trabajo: La estabilidad en el empleo.

2.2.1.8 EL SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO

El pago del salario por unidad de tiempo, conocido también como pago por horas, es una forma de retribución salarial empleado y pactado por las partes en

¹⁰⁵ Ley Federal del Trabajo, 1970, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Art. 39-A

una relación de trabajo. Resulta importante señalar, que esta forma de pago, al igual que otros temas abordados en la presente investigación, ya se encontraba establecido en el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo antes de su reforma en 2012, por lo que cabe hacer la precisión, que en la multicitada reforma únicamente se adiciono un segundo párrafo a dicho artículo, en el cual se detalla la modalidad y las características que deben cumplirse para que ésta forma de pago salarial sea apegado a derecho.

Artículo 83.- *El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.*

Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

Resulta importante resaltar, que el pago por unidad de tiempo o por horas no es igual a contratación por horas, ya que el contrato por horas no existe en la Ley Federal del Trabajo, toda vez, que como lo hemos analizado en líneas anteriores, los únicos contratos que existen en nuestra legislación laboral, son los contratos por obra o por tiempo determinado, por temporada y por tiempo indeterminado con sus distintas modalidades¹⁰⁶.

Mediante la reforma quedo especificado, que los patrones y los trabajadores que decidan pactar el pago o retribución salarial bajo esta modalidad, en ningún caso, la jornada laboral podrá exceder el máximo legal (ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta¹⁰⁷) y los patrones deberán respetar los derechos laborales de los trabajadores, además de cumplir con la obligación de afiliarlos al Seguro Social.

Durante el periodo de discusión en el Congreso de la Unión sobre la Reforma Laboral, este tema fue uno de los más polémicos y controvertidos, ya que

¹⁰⁶ Ley Federal del Trabajo, 1970. Artículo 35

¹⁰⁷ *Ídem*. Artículo 61

algunos miembros de diversos partidos políticos, principalmente de los llamados “izquierda”, difundieron en distintos medios de comunicación, la idea, de que los patrones podían contratar por horas a sus trabajadores, y que para efectuar el pago de cada hora, se dividiría el salario mínimo vigente entre ocho horas, que corresponde la jornada laboral, resultando un absurdo pago de siete pesos aproximadamente por hora trabajada¹⁰⁸.

Lo anterior es totalmente falso, ya que tal y como lo establece el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, el pago para aquellos trabajadores bajo esta modalidad, en ningún momento podrá ser inferior al salario mínimo vigente, esto es, que aun si el trabajador laborara solo una hora diaria, no podrá recibir una remuneración que sea inferior al salario mínimo.

2.2.1.9 EL TELETRABAJO

El teletrabajo es una forma innovadora que han implantado algunas empresas para que sus trabajadores puedan desempeñar sus labores por medio de las tecnologías, sin la necesidad de que asistan de manera física a las empresas. Antonio Padilla, citado por el Licenciado José Martínez define al teletrabajo como: *una manera de trabajar a distancia a o virtualmente y es una modalidad relativamente reciente en el mercado laboral y una alternativa variable que ofrecen la interacción de las llamadas tecnologías de la información y la comunicación con la pérdida de espacio-temporales, en donde lo que importa son los resultados*¹⁰⁹.

Mediante la reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2012, se introdujo, aunque de manera un tanto insipiente el concepto del teletrabajo en al artículo 311 de la citada Ley Laboral, añadiendo un segundo párrafo a dicho precepto, mismo que a la letra dice:

Artículo 311.- *Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.*

¹⁰⁸ Gama García, Leopoldo Adolfo; *El mito de 7 pesos por hora*, Disponible en: <http://www.adnpolitico.com/opinion/2012/09/28/opinion-la-falacia-del-salario-de-7-pesos-por-hora> Consultado: 14/09/2015

¹⁰⁹ Martínez, José; “El Teletrabajo”, en: *Análisis y perspectivas del Derecho del Trabajo*; León Magno Meléndez George (Coord.) Ed. BUAP, México, 2010, p. 165

Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.
(Énfasis añadido)

De lo anterior, podemos observar que el teletrabajo, es considerado en nuestra legislación como trabajo a domicilio, con todas sus características y consecuencias legales. Sin embargo el teletrabajo es un tema mucho más complejo como para ser únicamente contemplado en dos simples líneas del artículo 311 de la Ley Laboral.

Algunos empleos que pueden estar sujetos al teletrabajo son: mecanógrafos, capturadores de datos, transcritores de datos, agentes de seguros, periodistas, informadores, analistas, programadores, ventas por correspondencia o por teléfono, etc.

Las ventajas que pueden desprenderse al hacer uso del teletrabajo son: la disminución de la contaminación vehicular y el tránsito local, al no tener los trabajadores que trasladarse a los centros de trabajo, se reduce el ausentismo laboral, se armoniza la vida familiar y laboral, se puede llegar a reducir gastos por estacionamiento, transporte, gasolina, brindar apoyo a las trabajadoras embarazadas, y hay una mayor flexibilidad de horarios. Mientras que las empresas pueden reducir costos operativos, como la creación de espacios para los trabajadores y reducir el uso y desgaste de las instalaciones de la empresa, disminuyendo gastos por servicios como agua o luz, así como limpieza, mantenimiento, etc.¹¹⁰

Por otro lado, también existen desventajas, que afectan principalmente a los trabajadores al desempeñar sus labores mediante las tecnologías de la información o el teletrabajo, de entre las principales desventajas se encuentran: aislamiento del entorno social laboral, por no convivir de manera regular con sus compañeros de trabajo, se permanece ajeno a los asuntos de la empresa, se diluye el derecho a la sindicalización y por lo tanto el derecho a la negociación colectiva y la huelga queda

¹¹⁰ *Ídem. p. 176*

prácticamente cuartado, se generan problemas de salud en los trabajadores derivadas de actividades sedentarias al estar casi siempre sentado frente a un monitor de computadora, entre otras¹¹¹.

2.2.1.10 REFORMA A LA PARTE PROCESAL DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje también fue modificado por medio de la reforma del año 2012. Entre los principales cambios que se presentan, es la reforma al artículo 875; el cual contemplaba, antes de la reforma que la audiencia de ley en los juicios laborales sería de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Esta forma de llevar a cabo los procedimientos laborales ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje era una de las principales características e icono del derecho procesal del trabajo, ya que ninguna otra materia del derecho procesal, desahogaba sus juicios de esta manera; lo anterior atendiendo al principio de economía procesal, ya que lo que se pretendía era agilizar los juicios en materia del trabajo, anteponiendo en todo momento el interés social.

Con la reforma, la audiencia de ley en mención, pasa de ser trifásica a bifásica; es decir, la primera audiencia constará de una etapa de conciliación, demanda y excepciones, una vez concluidas estas etapas, la Junta, de conformidad con lo señalado en el artículo 878 fracción VIII señalará nuevo día y hora para la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, dicha audiencia se deberá celebrar en un máximo de diez días hábiles después de la audiencia de conciliación demanda y excepciones.

En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas que contempla en artículo 880 de la vigente Ley Federal del Trabajo, señala dentro de su fracción II, que las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que sean necesarios para justificar las objeciones a las mismas, lo anterior, en tanto no se haya cerrado la propia audiencia y podrá hacerse por una sola vez.

¹¹¹ *Ídem.* p. 178

Dicha fracción II del artículo 880 fue modificada en el año 2012, ya que anteriormente la ley le otorgaba al actor la posibilidad de que en caso de creerlo necesario, podía pedir la suspensión de la audiencia hasta por el periodo de diez días con el fin de que pudiera preparar dentro de dicho plazo las pruebas necesarias para justificar sus objeciones; dicha reforma perjudica los intereses de la parte trabajadora, ya que ahora debe preparar cuidadosamente y anterioridad todas y cada una de sus pruebas, pero al mismo tiempo, lo que se pretende es evitar el diferimiento constante de los juicios laborales.

El desahogo de las pruebas también fue modificado, la prueba testimonial por ejemplo, contemplado en el artículo 813; su fracción I ahora permite que existan un máximo de cinco testigos por cada hecho controvertido, pero al momento del desahogo de la audiencia testimonial y por el principio de economía procesal, solo se admitirá el testimonio de tres testigos.

Se agrega la sección novena, inexistente antes de la reforma, esta nueva sección se denomina "*De los elementos aportados por la ciencia*" y consta de cuatro artículos, enumerados del 836-A al 836-D. Esta nueva sección fue creada para regular el desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes de conformidad con lo establecido en el artículo 776 fracción VIII, es decir, las consistentes en fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y video, etc. Dicha medida resulta benéfica para el desarrollo de los juicios laborales, ya que mediante el avance de las tecnologías, resulta importante que nuestra Ley Laboral contemple los requisitos y reglas que se deben seguir para el desahogo de este tipo de pruebas

Una vez concluido el periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 884 fracción V, se dará un plazo de dos días hábiles para que las partes puedan formular sus alegatos, una vez concluido el termino se pasará el asunto a estudio para dictar el laudo correspondiente

Otra modificación substancial fue la efectuada al artículo 692 fracción II, la cual obliga a los abogados patronos de las partes, a ser forzosamente abogados titulados, lo anterior para que se tenga plena certeza, de que se les brindara a las partes asesoría profesional de personas autorizadas por la Dirección General de

Profesiones adscrita a la Secretaría de Educación Pública para ejercer la profesión de abogado y así tener una adecuada y legal defensa de sus intereses.

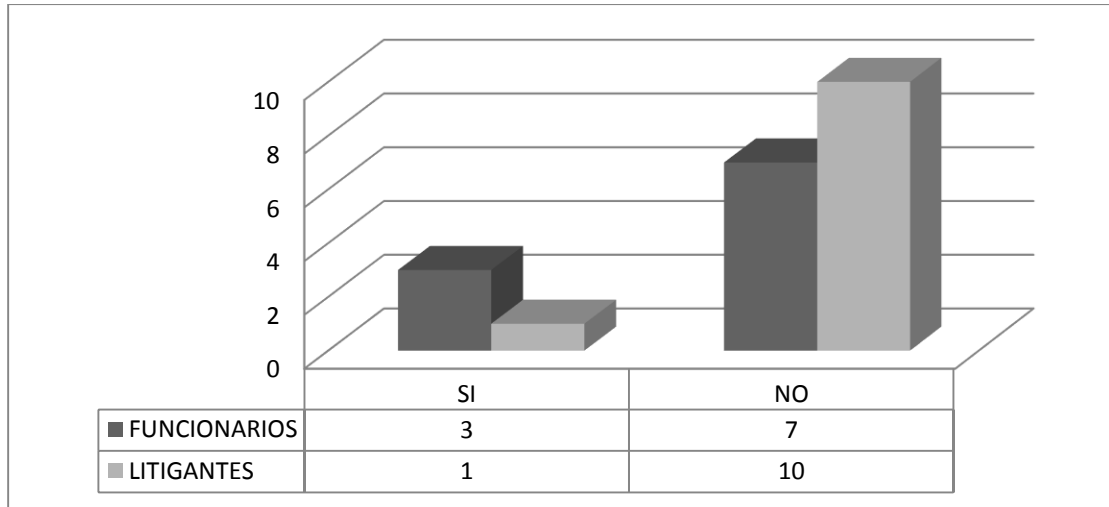
2.3 APLICACIÓN DE LA REFORMA LABORAL DE 2012 EN EL ESTADO DE PUEBLA

Una vez hecho un breve análisis sobre las principales modificaciones y temas incorporados a la Ley Federal del Trabajo en 2012; a continuación se realizará en el desarrollo de esta sección, la recopilación de información a través de una investigación de campo, que busca conocer o comprobar si la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación en noviembre de 2012, cumple o está cumpliendo con lo manifestado en la exposición de motivos que planteara en su momento el Gobierno Federal para justificar la reforma a la Ley Laboral.

Resulta menester recordar a los lectores, que la tesis de investigación que nos ocupa, por cuestiones metodológicas se limita al estudio y funcionamiento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla, la cual es la Institución encargada de impartir justicia al resolver los conflictos obrero-patronales que se susciten en la sociedad poblana. Por lo que durante el mes de octubre de 2015, se realizó una investigación de campo, consistente en una serie de preguntas hechas a un total de 10 funcionarios públicos y 11 abogados litigantes que laboran diariamente en la Junta, así como a 6 trabajadores que se encuentran tramitando algún juicio ante esta autoridad laboral, los cuales no se mencionaron sus nombres ni cargos, toda vez que la presente investigación es únicamente con fines académicos. Lo anterior con el objeto de conocer si la Ley Federal del Trabajo, reformada en el año 2012, cumple con lo establecido en la multitudada exposición de motivos, dichas encuestas se encuentran como anexos dentro del presente trabajo; obteniendo los siguientes resultados:

PREGUNTA 1 (véase anexo 1 y 2)

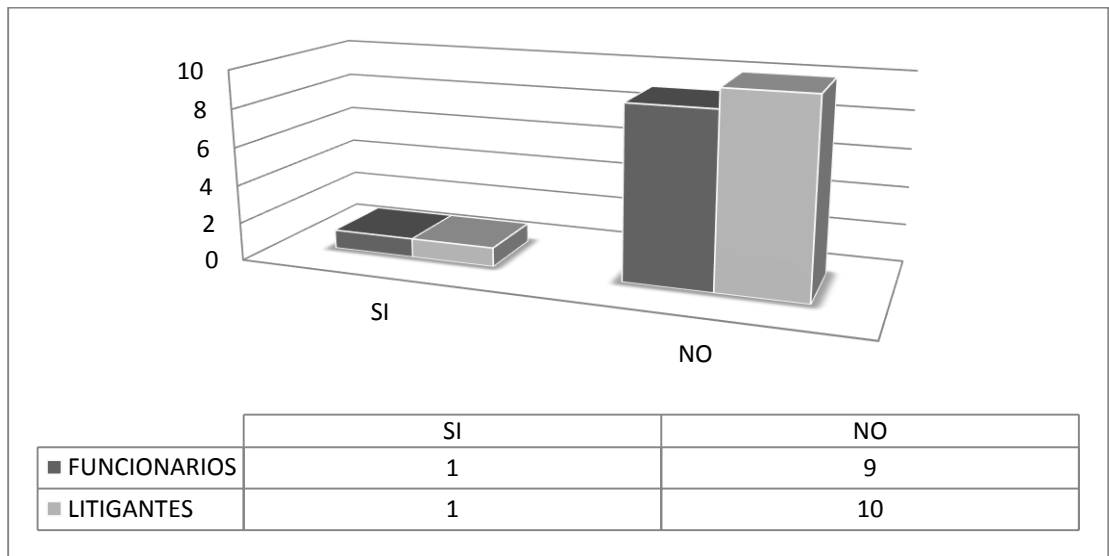
Tomando en cuenta su experiencia en materia del trabajo ¿Considera que con la entrada en vigor de la Reforma Laboral en 2012, se han mejorado las condiciones laborales de los trabajadores en el Estado de Puebla?



Fuente: Elaboración propia

PREGUNTA 2 (véase anexo 1 y 2)

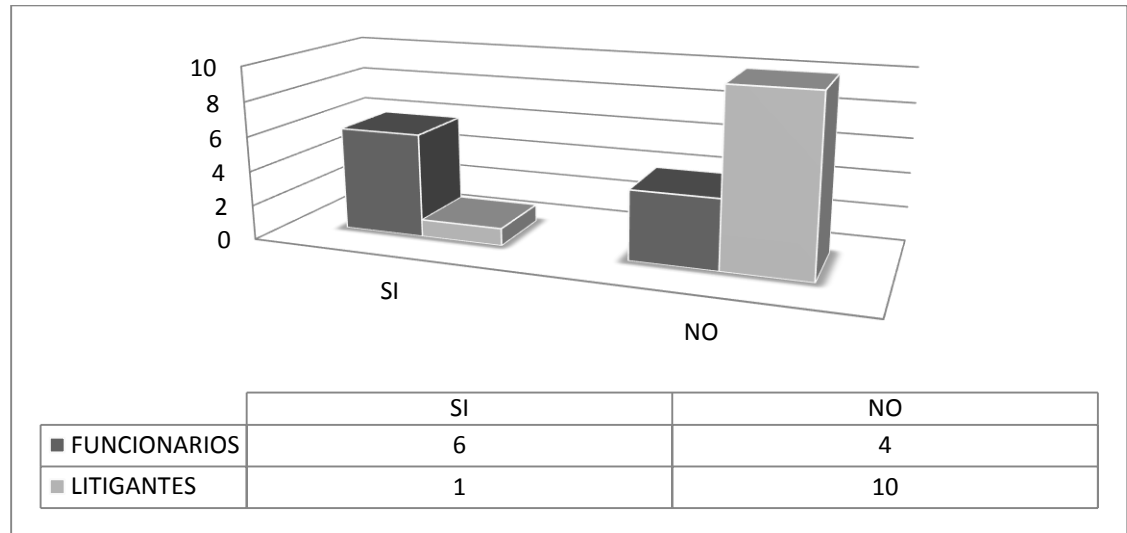
Con la entrada en vigor de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012 ¿Han disminuido la cantidad de juicios laborales en comparación con los años anteriores a la promulgación de la Reforma Laboral?



Fuente: Elaboración propia

PREGUNTA 3 (véase anexo 1 y 2)

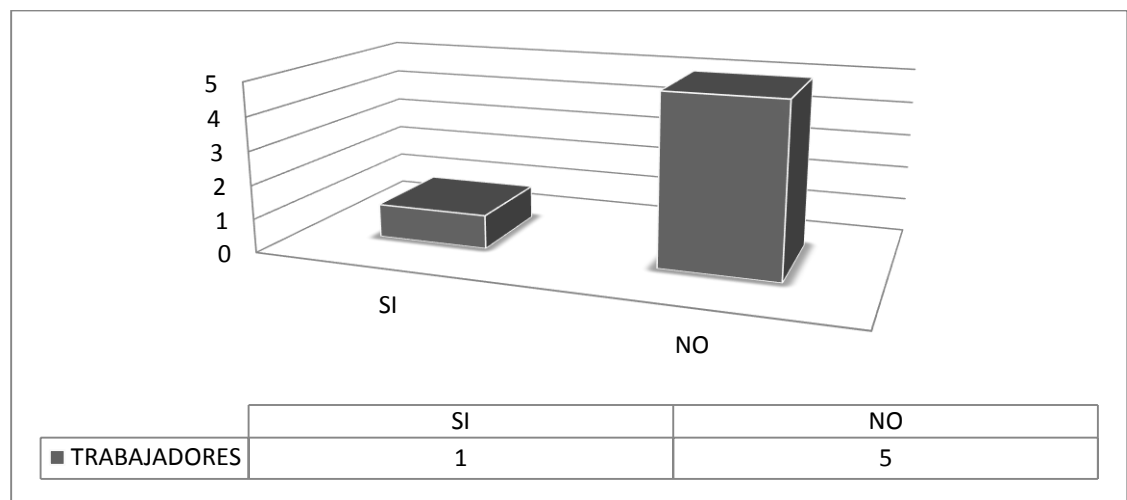
¿Considera que el nuevo procedimiento laboral, implementado a partir de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo, agiliza el desahogo de los juicios laborales?



Fuente: Elaboración propia

PREGUNTA 4 (véase anexo 3)

¿Considera que con la entrada en vigor de la Reforma Laboral de 2012, existen mejores condiciones de trabajo en el Estado de Puebla?



Fuente: Elaboración propia

Con lo anterior, podemos observar y al mismo tiempo concluir, que más del cincuenta por ciento de los entrevistados que son: trabajadores que se encuentran tramitando algún juicio laboran ante la Junta, abogados litigantes en materia del trabajo y funcionarios de la propia Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla, coinciden, que la entrada en vigor de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012, (con cerca de tres años de su publicación), no se ha logrado agilizar los juicios laborales, ni tampoco crear mejores condiciones de trabajo en las empresas poblanas.

CAPITULO III

IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL EN EL ESTADO DE PUEBLA

SUMARIO: 3.1 Autoridades administrativas del trabajo en el Estado de Puebla 3.1.1 Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico del Estado de Puebla 3.1.2 Secretaría de Educación Pública del Estado de Puebla 3.1.3 Secretaría de Finanzas y Administración 3.2 Instituciones encargadas de la procuración de justicia laboral en el Estado de Puebla 3.2.1 Procuraduría de la Defensa del Trabajo 3.2.2 Instituto Mexicano de Seguridad Social 3.2.3 Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla 3.2.3.1 Principales problemas en su funcionamiento 3.2.3.1.1 Deterioro del tripartismo en Puebla 3.2.3.2 Falta de personal y escasa capacitación 3.2.3.3 Personal mal remunerado 3.2.3.4 Malas instalaciones e insuficientes 3.2.3.5 Intervención de agentes externos

Antes de abordar el presente capítulo, es conveniente recordar a los amables lectores que tal y como se señaló en la parte introductoria de este trabajo de investigación; el método científico que se utilizó para su elaboración fue el denominado método inductivo; es decir, que mediante el estudio de premisas particulares se pretende llegar a una conclusión general. En consecuencia, el presente estudio se enfoca en los diversos problemas que enfrenta la JLCAEP para la resolución de conflictos obrero patronales para posteriormente proponer una solución a nivel federal.

Lo anterior es así, en virtud de que la aplicación del derecho del trabajo, además de ser sumamente importante, es bastante extensa, por lo que no solo le corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Puebla conocer de las normas que deben regular las relaciones obrero-patronales, sino que existen en el Estado, otras instituciones que se relacionan con la justicia laboral. En otras palabras, estas instituciones se encargan de divulgar, prevenir o defender los derechos de los trabajadores y de los patrones.

A continuación, se hará un estudio breve de las facultades y atribuciones referentes a las normas del trabajo que tienen las diferentes autoridades e instituciones administrativas y jurisdiccionales en el Estado de Puebla

3.1 AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE PUEBLA

Las autoridades del trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales, y pueden ser de diversas categorías: administrativas, comisiones, juntas de conciliación y arbitraje y el jurado de responsabilidad¹¹². Las autoridades administrativas están señaladas en las fracciones I a la VI del artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Para el caso que nos ocupa, abordaremos lo señalado en la fracción III de dicho artículo, el cual establece:

Art. 523. La aplicación de las normas del trabajo, compete en sus respectivas jurisdicciones:

III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos del Trabajo;

De lo anterior, se desprende, que la LFT otorga a las autoridades de los Estados de la Republica, la facultad para aplicar las normas laborales en su respectiva jurisdicción. En lo que respecta al Estado de Puebla, existen diversas instituciones que coadyuvan en la aplicación del derecho del trabajo, mismas que están a cargo y bajo la supervisión del Gobernador del Estado, de conformidad con la fracción XXI del artículo 79 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla y el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla.

Desde un particular punto de vista, las dependencias más importantes de la administración pública centralizada del Estado de Puebla, que se encargan de la aplicación de las normas del trabajo son: la Secretaria de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico, la Secretaria de Educación Pública y la Secretaria de Finanzas y Administración¹¹³.

¹¹² Ley Federal del Trabajo, 1970, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Art. 523.

¹¹³ Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla, 2013. Art. 17

3.1.1. SECRETARÍA DE COMPETITIVIDAD, TRABAJO Y DESARROLLO ECONÓMICO DEL ESTADO DE PUEBLA

La Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico del Estado de Puebla (SECOTRADE), comenzó sus actividades a partir del año 2011, ya que anteriormente existían dos Secretarías totalmente independientes: la Secretaría de Trabajo y Competitividad y la Secretaría de Desarrollo Económico, pero en virtud de la reforma a la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla de 2011, se fusionaron ambas Secretarías, y en su lugar se dio pie a la creación de la SECOTRADE, lo anterior con la *finalidad de articular las políticas públicas que fortalezcan la generación de empleo y el equilibrio entre los factores de la producción en el Estado, asimismo para lograr la elevación de los índices de competitividad*¹¹⁴.

La SECOTRADE tiene como misión *crear, mantener y consolidar las condiciones necesarias para el crecimiento económico sostenido, la competitividad, la creación de empleos de calidad con estabilidad laboral en el Estado, además de ser la institución estatal líder en promoción de inversiones, fortalecimiento empresarial, competitividad y estabilidad laboral en el estado, que se consolide como referente nacional de mejores prácticas para el crecimiento económico sostenido y generación de empleo de calidad*¹¹⁵.

Enfocada al ámbito del trabajo, la SECOTRADE, desarrolla una serie de programas de apoyo en el Estado, en favor tanto de trabajadores como de empleadores, tales como: capacitación en la práctica laboral, mixta, para el autoempleo, movilidad laboral industrial y servicios, repatriados trabajando, subprograma de fomento al autoempleo, vales de capacitación, entre otros; todos ellos orientados a la capacitación práctica impartida directamente en las empresas con el fin de facilitar su inserción en el mercado de trabajo así como la creación de nuevas fuentes de empleo, y apoyar a los trabajadores recién egresados y

¹¹⁴ Reglamento Interior de la Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico, 2013.

¹¹⁵ Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico Disponible:
<http://secotrade.puebla.gob.mx/mision-y-vision> Consultado: 09/12/2015

egresadas de los niveles técnico o profesional, que requieran adquirir experiencia laboral¹¹⁶.

3.1.2. SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE PUEBLA

La educación entre los trabajadores es un tema sujeto a una amplia discusión; ya que ésta, no solo se limita a los estudios de nivel básico, técnico o profesional de los empleados, sino que abarca también la capacitación y el adiestramiento de los mismos; como es bien sabido, el artículo 123 Constitucional en su apartado A, fracción XIII señala, que es obligación de los patrones cualquiera que sea su actividad el proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores para el buen desempeño de sus funciones, ahora bien, el mismo precepto constitucional faculta a la LFT para señalar y establecer las modalidades y condiciones bajo las cuales el patrón deberá cumplir con esta obligación.

El deber de los empleadores de brindar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores se encuentra contemplado en el artículo 132 fracciones XII y XIII de la LFT; la cual, tras su reforma en el año 2012, se modificaron y derogaron diversos contenidos jurídicos a los artículos 153-A al 153-X, relativos al Capítulo III Bis, denominado De la Productividad, Formación, y Capacitación de los Trabajadores.

Es importante resaltar que el acceso a la capacitación y el adiestramiento trasciende más allá del objetivo señalado en la LFT, el cual es el de elevar la calidad y la productividad de las empresas, sino que permite a los trabajadores aumentar su condición de vida, ya que en medida de que el trabajador se encuentre mejor preparado, sus aspiraciones de obtener un mejor ingreso también se incrementarán; lo anterior también es sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el siguiente criterio jurisprudencial:

CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRÓN, DA LUGAR A EJERCER LAS ACCIONES LEGALES O CONTRACTUALES, QUE DERIVEN DE TAL OBLIGACIÓN.

¹¹⁶ *Ibidem*

El derecho de los trabajadores a la capacitación o adiestramiento, elevado a rango constitucional, se inspira en principios de interés social, y por su trascendencia para elevar el nivel de vida del trabajador y la productividad de un centro de trabajo, está tutelado por la ley. La omisión del cumplimiento oportuno de obligaciones en materia de capacitación o adiestramiento por parte del patrón, o del trabajador a recibirlo da lugar a la procedencia de la imposición de las sanciones al empleador establecidas por la Ley Federal del Trabajo, así como a que el trabajador inicialmente, pueda ejercer las acciones que deriven de tal obligación, conforme a la ley o a lo convenido contractualmente, pero no se constituye indefectiblemente y de inmediato en causal de rescisión de la relación laboral, ya que esa situación no se encuentra expresamente prevista en ninguna de las fracciones de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, de estar aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas sobre la capacitación y a pesar de que dicha Secretaría haya tomado las medidas pertinentes conforme al artículo 153-S, la omisión del empleador para proporcionarla o la negativa del trabajador a recibirla, en forma repetitiva, puede constituirse en una causal rescisoria análoga a la de falta de probidad y honradez, cuando tal incumplimiento negligente y reiterativamente sistemático, entrañe un proceder con mengua de rectitud de ánimo, revistiendo tal gravedad, que traiga como consecuencia la imposibilidad de continuar con la relación laboral, que sería el factor determinante para considerar la procedencia de darla por concluida¹¹⁷.

En el Estado de Puebla, la Secretaría de Educación Pública, tiene una doble función en materia del trabajo, por un lado coadyuva con la elaboración de planes y programas que la Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico

¹¹⁷ Contradicción de tesis 51/92.—Entre el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.—28 de febrero de 1994.—Cinco votos.—Ponente: Felipe López Contreras.—Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Tesis de jurisprudencia 9/94.—Aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en sesión privada del catorce de marzo de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Número 76, abril de 1994, página 19, Cuarta Sala, tesis 4a./J. 9/94; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XIII, abril de 1994, página 117.

Apéndice 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, Jurisprudencia, Suprema Corte de Justicia de la Nación, página 47, Cuarta Sala, tesis 53.

realiza en las empresas y fuera de ellas, para la capacitación de los trabajadores, así mismo la Secretaría de Educación Pública Estatal es la encargada de expedir y dar validez a los documentos, tales como certificados y constancias de estudio que acrediten los estudios y conocimientos adquiridos de aquellos trabajadores que hayan asistido o complementado algún curso o terminado alguna especialidad escolar determinada; por otro lado y asociada con otras autoridades, se encarga de vigilar que los patrones cumplan con la obligación de brindar educación a sus trabajadores¹¹⁸.

Resulta importante señalar, que tras la reforma del año 2012 a la LFT, fue modificado el artículo 994 de la citada ley, relativo a las multas que se impondrán a los patrones por diversas omisiones que puedan llegar a tener, de manera concreta la fracción III de dicho precepto ahora prevé una multa de 50 a 1500 veces el salario mínimo para aquellos patrones que incumplan la obligación de establecer y sostener escuelas que determina el artículo 123 Constitucional y la propia Secretaría de Educación Pública, siendo que, anterior a la reforma, la multa hacia los patrones por este tipo de omisión solo era de 9 a 95 veces el salario mínimo.

Como podemos darnos cuenta, la multa por no cumplir con la educación, capacitación y adiestramiento en perjuicio de los patrones es sumamente alta; por lo que los patrones deben proporcionar educación a sus trabajadores, de ahí deviene la importancia que tiene la Secretaría de Educación Pública del Estado, en materia del trabajo.

3.1.3 SECRETARÍA DE FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

La Secretaría de Finanzas y Administración del Estado de Puebla (SFAEP), tiene un papel fundamental en la aplicación del derecho del trabajo, en especial en favor de los trabajadores, ya que de conformidad con el artículo 29 fracción XX del Reglamento Interior de la Secretaría de Finanzas y Administración, la SFAEP está facultada para:

¹¹⁸ Reynoso Castillo, Carlos; *Derecho procesal del trabajo*; Ed. Porrúa, México, 2014, p. 30

Dictar, de conformidad con las disposiciones fiscales y demás aplicables, los convenios y sus anexos suscritos entre el Estado y la Federación, las resoluciones que procedan en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, cuando se desprendan del ejercicio de las facultades de comprobación en materia de impuestos federales coordinados;

Esto es, que dicha Secretaría puede intervenir en el proceso del reparto de utilidades de las empresas en favor de sus trabajadores; cabe recordar que el derecho al reparto de las utilidades se encuentra contemplado en la fracción IX del artículo 123 apartado A de la Constitución General de la República

El incumplimiento por parte del patrón a este derecho se encuentra gravemente sancionado por la LFT, ya que se establece en la fracción II del artículo 994 una multa equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo vigente

3.2 INSTITUCIONES ENCARGADAS DE LA PROCURACION DE JUSTICIA LABORAL EN EL ESTADO DE PUEBLA

En esta sección del presente trabajo de investigación, se realizara un estudio sobre dos instituciones jurisdiccionales encargadas de la administración y la procuración de justicia en materia del trabajo dentro del Estado de Puebla: La Procuraduría de la Defensa del Trabajo y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla.

La primera de las mencionadas, la abordaremos brevemente con el fin de conocer el papel, el sustento legal y la importancia que tiene sus funciones en la resolución de conflictos obrero-patronales en el Estado. Por lo que hace a la segunda de ellas, se abordara de forma profunda como tema central del presente trabajo; se analizará su integración, competencia, así como los principales problemas que actualmente tiene que enfrentar para la resolución de conflictos en materia del trabajo dentro del Estado de Puebla, con la finalidad de proponer una alternativa de solución en la impartición pronta y expedita de la justicia laboral.

3.2.1 PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO EN PUEBLA (PRODET)

Como ya se ha mencionado en líneas anteriores, la naturaleza del Derecho del Trabajo, ha sido desde sus inicios: social y protectora de la clase trabajadora, por lo que aquellos trabajadores que son separados injustificadamente de su fuente de trabajo, y que quizá, muy probablemente ese sea el único sustento para él y su familia, o que tengan algún conflicto derivado de las normas del trabajo; difícilmente podrían contar con los recursos económicos suficientes para contratar los servicios de un abogado particular que defienda sus intereses en un juicio contra el patrón o cualquier otra autoridad, por lo que desde los años veinte se planteó la posibilidad de crear una institución que brindara asesoría, y representara a los trabajadores en los diversos conflictos del trabajo, es así, como en 1929 se funda la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), para posteriormente y con el transcurso del tiempo se fueran creando organismos análogos con competencia territorial en cada una de las entidades federativas del país¹¹⁹

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es un organismo desconcentrado, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el ámbito federal, pero dependientes de los gobiernos locales de cada entidad federativa, cuenta con funciones de representación, asesoría, prevención, denuncia y conciliación en beneficio de los trabajadores y sindicatos¹²⁰.

Actualmente el fundamento legal de las Procuradurías de la Defensa del Trabajo se encuentra contemplado en el Capítulo III de la LFT (artículos 530 al 536). Las principales funciones que desempeña esta institución son la de representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con las normas del trabajo, interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa del trabajador o sindicato, así como proponer a las partes interesadas soluciones

¹¹⁹ *Ídem*, p. 33

¹²⁰ Ramírez Reynoso, Braulio; *Procuraduría de la Defensa del Trabajo*; en Diccionario de Derecho del Trabajo; Lastra Lastra José Manuel (Coord.) Ed. Porrúa, UNAM; Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2001 p. 217

amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas¹²¹.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el Estado tiene su fundamento, además de los artículos de la LFT anteriormente enunciados, en el artículo 20 fracciones XXIV y XXIX del Reglamento Interior de SECOTRADE; se integra por un Procurador General y con el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesarios para la defensa de los intereses de la clase trabajadora y sus nombramientos serán realizados por el Gobernador del Estado¹²². Tanto el Procurador General como los Procuradores Auxiliares deben ser mexicanos por nacimiento, mayores de edad, estar en pleno ejercicio de sus derechos, no ser ministros de ningún culto y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

El Procurador General debe contar con título de Licenciado en Derecho, haber destacado en estudios de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y haber ejercido la profesión por lo menos tres años anteriores al cargo. Mediante la reforma a la LFT de 2012 se estableció que los Procuradores Auxiliares deben contar con título de Licenciado en Derecho, ya que anteriormente únicamente se requería para ser Procurador Auxiliar, que los aspirantes contaran con el tercer año o sexto semestre de la carrera de Derecho; lo que se pretendió con dicha reforma es elevar la calidad de los servicios que brinda la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en favor de los intereses de los trabajadores, medida que nos parece asertiva para la correcta asesoría y representación de la clase trabajadora.

De conformidad con el Reglamento de Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de octubre de 2014, las Procuradurías deben proporcionar a los usuarios atención en un ámbito de legalidad, basados en diversos criterios, mecanismos e instrumentos necesarios para garantizar un servicio gratuito, confiable y expedito, con un trato honesto y amable, además de proporcionar orientación y asesoría gratuita a los trabajadores, sus beneficiarios y sindicatos, sobre los derechos y obligaciones derivados de las

¹²¹ *Ley Federal del Trabajo*, 1970, artículo 530

¹²² *Ley Federal del Trabajo*, 1970, artículo 531

normas de trabajo, de previsión y seguridad social, así como los procedimientos y órganos competentes ante los cuales acudir para hacerlos valer, a fin de prevenir o resolver conflictos laborales.

De lo anterior podemos darnos cuenta, que los trabajadores cuentan con una representación profesional, capacitada y adecuada para la defensa de sus intereses en los diversos conflictos en materia del trabajo, lo que resalta la naturaleza protectora en favor de los intereses de la clase trabajadora en el Derecho del Trabajo.

Según Baltazar Cavazos Flores,¹²³ a los trabajadores se les ha brindado una protección sustantiva derivada del contenido del artículo 18 de la LFT, en virtud de que, en caso de duda en la interpretación de las normas del trabajo, el personal de las Juntas está obligado a aplicar aquellas que sean más favorables al trabajador; en ese sentido, no es correcto ni jurídico brindarles a los trabajadores también una protección procesal.

Es decir, que el segundo párrafo del artículo 685 de la LFT, el cual manifiesta que cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que de la propia LFT deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta, es decir, que la Junta requerirá al trabajador para que corrija las deficiencias o carencias de su escrito inicial de demanda; en consecuencia, Baltazar Cavazos señala, que dicho precepto convierte a la Junta es Juez y parte dentro de un proceso laboral, al ser la propia autoridad quien corrija las deficiencias del trabajador, las cuales, en estricto sentido no son deficiencias hechas por el trabajador, sino del abogado de la parte trabajadora, quien es el que en realidad formula y plantea la demanda presentada ante la Junta.

En consecuencia de lo anterior, si los trabajadores se encuentran plenamente asesorados y representados por abogados competentes, calificados y gratuitos que brinda la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, no tendría por qué existir una protección procesal especial en favor de los trabajadores.

¹²³ Cavazos Flores, Baltazar; *El derecho del trabajo mexicano*; Ed. Trillas; 2° ed., México, 2013, p. 139

3.2.2 JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE PUEBLA

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla (JLCAEP), es el tema central de la presente investigación derivado del método científico utilizado en ella; durante el desarrollo del Capítulo I, se mencionó el fundamento legal para su funcionamiento, así como el procedimiento que se sigue ante dicha institución, se mencionó también la actual división en ocho Juntas Especiales, distribuidas estratégicamente por todo el Estado para la resolución de conflictos en materia del trabajo, finalmente se precisó, que las características que definen a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tales como su naturaleza jurídica e integración tripartita, son las mismas que definen a la JLCAEP, con la excepción, de que esta última depende presupuestal, material, y jurídicamente del Poder Ejecutivo del Estado de Puebla y no del Federal.

Finalmente, durante el Capítulo II, se analizó la reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2012, y su aplicación en la resolución de conflictos en el Estado de Puebla, mediante el estudio de las nuevas disposiciones que contempla la LFT reformada y si dichas reformas agilizan la resolución de los juicios laborales en el Estado.

Durante el Capítulo que nos ocupa, identificaremos y analizaremos el funcionamiento, así como los principales problemas y deficiencias de carácter administrativo y de organización que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Puebla enfrenta día con día para resolver de forma efectiva, eficiente, responsable y con calidad los diferentes conflictos individuales en materia del trabajo.

3.2.2.1 PRINCIPALES PROBLEMAS EN SU FUNCIONAMIENTO

Como hemos visto en el desarrollo de la presente investigación, las Juntas tanto Federales como Locales de Conciliación y Arbitraje, han recibido desde su creación, fuertes cuestionamientos sobre su integración y funcionamiento, desde su dependencia y subordinación con el Poder Ejecutivo correspondiente, hasta la

manera en la que resuelven conflictos laborales; lo cierto es que las Juntas, deben resolver tanto conflictos individuales como colectivos, además de los llamados juicios especiales, como los relativos a la Seguridad Social o las declaratorias de beneficiarios en caso de trabajadores fallecidos, originando así una excesiva carga de trabajo sobre estas autoridades y una tardanza en la resolución de conflictos laborales.

La JLCAEP, no es la excepción, por lo que en el presente trabajo, nos hemos cuestionado si el retardo en la impartición de justicia laboral al resolver los conflictos del trabajo por parte de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Puebla, es consecuencia o producto de la falta de personal apto y capacitado, la existencia de malas instalaciones o insuficientes, la aplicación inadecuada del procedimiento laboral, o bien la Intervención de agentes externos en la resolución de conflictos.

Con la finalidad de averiguar lo anterior, nos permitimos consultar y realizar diversas estadísticas, doctrina, criterios jurisprudenciales y normas jurídicas que nos permitan conocer si de verdad existe tal retardo en la impartición de justicia laboral y cuáles son los posibles obstáculos que lo ocasionan; a continuación los resultados:

3.2.2.1.1 EL DETERIORO DEL TRIPARTISMO EN PUEBLA

Uno de los principales problemas que actualmente enfrenta la JLCAEP para la impartición de justicia pronta y expedita, es la manera en la que se dictan sus laudos; como se ha mencionado en líneas anteriores, la integración de esta autoridad del trabajo es tripartita, es decir, sus laudos son emitidos por un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno del gobierno (artículo 605 de la LFT). Lo anterior con la finalidad de garantizar la imparcialidad en las resoluciones de los conflictos laborales, pues se pensó desde su creación que con la presencia de los patrones y de los trabajadores, se creaba en estas clases sociales, confianza en las propias Juntas, y de esta manera terminar con el

escepticismo que los trabajadores principalmente tienen sobre los Juzgados del orden común¹²⁴.

Sin embargo, con el transcurso del tiempo, esta idea se ha ido tergiversando, de tal manera que actualmente los representantes de los trabajadores y de los patrones en la JLCAEP, se encuentran sujetos a intereses políticos y económicos personales, haciendo a un lado la finalidad del tripartismo implementada por los constituyentes de Querétaro en 1917.

Lo anterior es así, debido a que en la práctica, en las Juntas, el principio de inmediatez o de intermediación no se aplica, ya que tanto los representantes de los patrones, de los trabajadores como del gobierno, no intervienen en la instrucción, dejan al secretario de acuerdos o bien al proyectista el desahogo del juicio, al hacer esto, se rompe el principio de inmediatez, ya que los representantes de cada sector no se imponen de los hechos, dando como resultado, que si el laudo es absolutorio en favor del patrón, el representante de los trabajadores vota en contra de dicho laudo, mientras que si el laudo es condenatorio en perjuicio del patrón, en automático, es el representante de los patrones quien se pronuncia en contra del laudo¹²⁵. Todo esto en perjuicio de las partes que acuden ante la JLCAEP en busca de resolver de forma imparcial un determinado conflicto del trabajo; pero sobre todo, en busca de una resolución que sea apegada a derecho

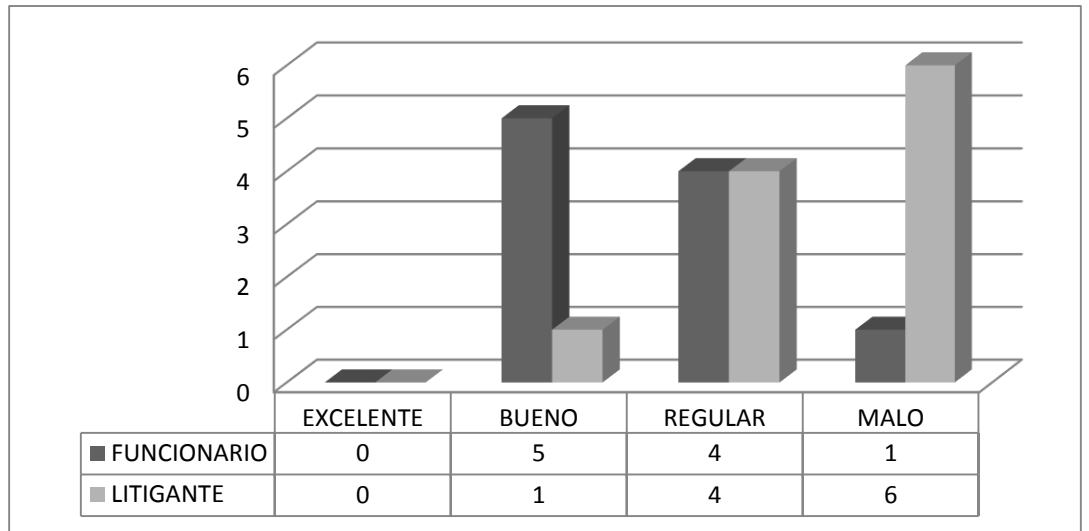
Para reafirmar lo anterior, y derivado de una encuesta realizada en 2015 a 10 funcionarios, 11 abogados litigantes de la JLCAEP, así como a 6 trabajadores que se encuentran tramitando algún juicio ante esta autoridad, se les pregunto lo siguiente:

PREGUNTA 5 (véase anexo 1 y 2)

¿Cómo calificaría la integración tripartita de la JLCAEP para la resolución de conflictos en materia laboral?

¹²⁴ Carpizo, Jorge; *La naturaleza jurídica de la Juntas de Conciliación y Arbitraje en México*; Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/982/4.pdf> Consultado: 21/01/2016

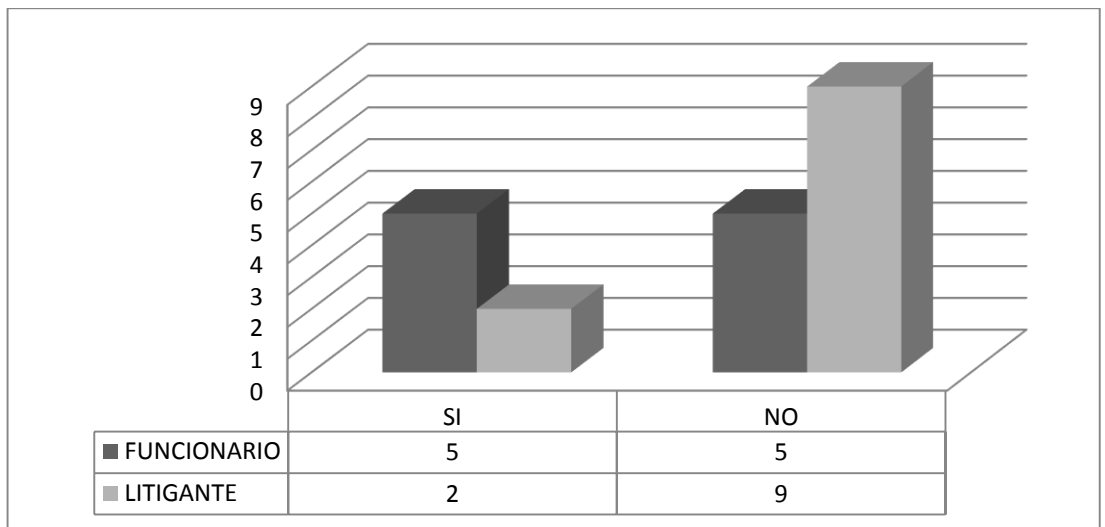
¹²⁵ Hernández Vázquez, José de Jesús; *Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fenomenología y normalidad del trabajo*, Ed. Flores, México, 2015, pp. 9-10



Fuente: Elaboración propia

PREGUNTA 6 (véase anexo 1 y 2)

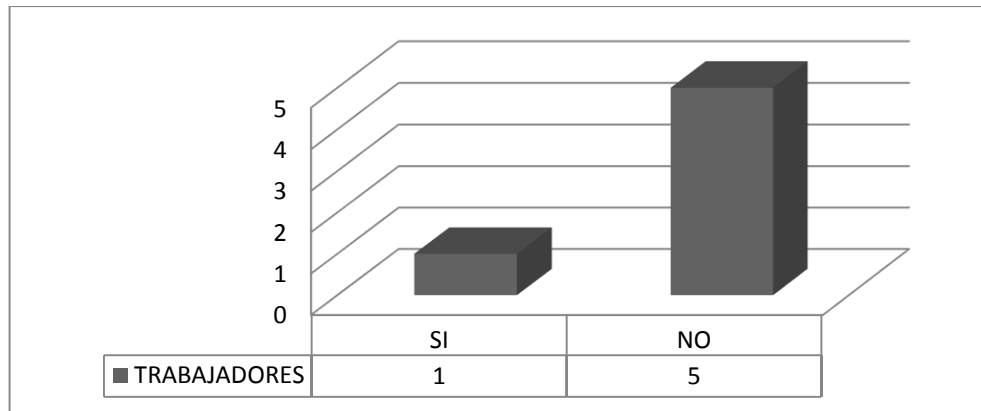
¿Considera que la integración tripartita de la JLCAEP garantiza la resolución legal, imparcial y ágil de los conflictos obrero-patronales en el Estado?



Fuente: Elaboración propia

PREGUNTA 7 (véase anexo 3)

¿Confía en la imparcialidad en las resoluciones que emite la JLCAEP?



Fuente: Elaboración propia

Con lo anterior, podemos darnos cuenta que tanto funcionarios, litigantes, como trabajadores que se encuentran tramitando algún juicio ante la JLCAEP desaprueban o bien desconfían de algún modo, que la integración tripartita que actualmente resuelve los conflictos obrero-patronales en el Estado mediante la JLCAEP, realmente sea apegada a derecho y de forma imparcial.

Tal y como lo hemos comentado a lo largo de la presente investigación; hoy en día el tripartismo de las Juntas, enfrenta severos y duros cuestionamientos, que nos pone a pensar sobre la vigencia y actualidad de esta modalidad como principio rector del derecho del trabajo y del derecho procesal del trabajo. A pesar de que el tripartismo obtuvo avances notables con el paso del tiempo, tan es así que el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Organización Internacional del Trabajo, entre otras instituciones laborales, están integradas y compuestas bajo este esquema; la realidad nos lleva a darnos cuenta que este modelo se ha ido debilitado poco a poco¹²⁶.

Lo anterior se afirma debido a que la naturaleza e integración colegiada de la JLCAEP la convierte en juez y parte dentro de los juicios laborales; ya que los representantes de los patrones son designados por cámaras empresariales de gran impacto en la economía nacional, los representantes de los trabajadores generalmente son nombrados por sindicatos corporativos y antidemocráticos, en ambos casos, dichas designaciones son aprobadas previamente por el Estado, y

¹²⁶ Reynoso Castillo, Carlos; *Derecho procesal del trabajo, Op. Cit.*, p. 17-18

finalmente el representante del gobierno, quien funge como presidente de la Junta es nombrado por el propio Gobernador del Estado¹²⁷.

Esto provoca que en la práctica, no se de una discusión jurídica, con argumentos sólidos y fundamentados en la LFT, en los principios de la justicia social y basados en los hechos y pruebas aportadas por las partes dentro de un juicio laboral para un dictado de laudo imparcial y con total apego a derecho, ya que es común que en la JLCAEP y sus Juntas Especiales opere el llamado “voto de compromiso”, esto es, que cada representante vota por la resolución que más beneficie a sus intereses o bien a los intereses de la parte a la que representa y no en función del esclarecimiento de la verdad y de dar la razón a quien verdaderamente le corresponda¹²⁸.

El principal problema radica, en que los representantes de los trabajadores, resultan ser representantes de sindicato mayoritario de la rama o industria que los eligió para el cargo, de tal modo que cuando un trabajador entable un juicio laboral en contra del patrón y su sindicato, muy probablemente el voto en la resolución de los patronos y de los trabajadores será en el mismo sentido, es decir en contra del trabajador. O bien debido al sentimiento de gratitud y de agradecimiento de los representantes hacia las personas que los colocaron en el puesto, puede variar su voto en favor del actor o demandado según sea el caso¹²⁹.

3.2.2.2 FALTA DE PERSONAL Y ESCASA CAPACITACIÓN

El personal suficiente, apto y constantemente capacitado, es uno de los factores indispensable para el desarrollo de cualquier actividad, ya sea pública o privada, pues a través del factor humano, es posible realizar o brindar de manera pronta, eficiente y de buena calidad cualquier tipo de trabajo o servicio. Por otro lado, la falta de éste, ocasiona un severo atraso e ineficiencia en desarrollo de las funciones de cualquier institución o empresa.

¹²⁷ Guerra Ochoa, María Teresa; *El procedimiento en el derecho laboral*, Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2505/13.pdf> Consultado: 15/02/2016

¹²⁸ Santoyo Velasco, *Rafael; Justicia del Trabajo*, Ed. Trillas, México, 2001, p. 165

¹²⁹ Cfr. *Ibidem*.

Comenzaremos analizando si el personal que actualmente se encuentra laborando en la JLCAEP es apto, suficiente y capacitado para un correcto desempeño de sus funciones.

Los trabajadores al servicio del Estado, han sido afectados en los últimos años por una ola de despidos masivos que han afectado de manera considerable la función pública en Puebla. Tan solo en el año 2015 y los primeros bimestres del año 2016, 3 mil 358 personas han sido separadas de su cargo dentro del Gobierno Estatal, lo que implica una disminución del 5 por ciento del total de los trabajadores burócratas. Las dependencias más afectadas por estos despidos son: La Secretaría de Educación Pública con 902 despidos, La Secretaría de Finanzas y Administración con 531 despidos y La Secretaría de Seguridad Pública con 473 despidos; por otra parte en la Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico alcanza la cifra de 148 empleados separados de su cargo¹³⁰.

El constante despido de los trabajadores al servicio del Estado, obedece a políticas neoliberalistas que actualmente rigen al mundo entero. El neoliberalismo es un sistema político creado para proteger la globalización económica, a través de la implementación de una libertad política y económica de los individuos y una protección a la propiedad privada; sus características principales, entre otras, son: la privatización de industrias y actividades en beneficio social, con la venta de las empresas paraestatales se abren los países en desarrollo a la inversión extranjera, se elimina la intervención del Estado en programas de asistencia social, como educación pública, vivienda, salud, entre otras; pero la característica de este sistema político que nos ocupa durante la presente investigación, es que dentro de este modelo se disminuye drásticamente el gasto público, y en consecuencia, también se reduce el número de trabajadores al servicio del Estado.¹³¹

Es importante señalar, que las constantes crisis petroleras, iniciando en 1973 afectaron, y continúan afectando gravemente la economía del país. El presidente Luis Echeverría Álvarez (1970-1976), quien recibió durante su administración los primeros años de decadencia del llamado “*Estado de Bienestar*”,

¹³⁰Patricia, Méndez; *Salen 3,300 burócratas de la nómina estatal en el último año*, Disponible en: <http://www.e-consulta.com/nota/2016-02-14/gobierno/salen-3300-burocratas-de-la-nomina-estatal-en-el-ultimo-ano> Consultado: 25/02/2016

¹³¹ Reyes Salas, Gonzalo; *Sistemas Políticos Contemporáneos*, Ed. Oxford, México, 2009, pp. 120- 121

planteo diversos mecanismos de ajustes salariales para combatir la inflación de los precios; el presidente José López Portillo (1976-1982), logro durante su gobierno dos años de contención de la crisis, dos años de desarrollo y finalmente en los últimos dos años una estabilidad económica; logrando una especie de pacto de concertación social, en el que se establecía que los sindicatos no serían demasiado exigentes con los aumentos salariales ni con las prestaciones, y a cambio, los empresarios se comprometían a no despedir trabajadores y a crear las mayores fuentes de empleo posible¹³².

A pesar de estas medidas, al presidente Miguel de la Madrid (1982-1988), le toca asentar las políticas neoliberales en el país; a mediados de 1983 y producto de la inestable economía, los sindicatos de las empresas paraestatales comenzaron a emplazar a huelga al Estado como patrón y responsable de las relaciones de trabajo, solicitándole aumentos salariales y mejores condiciones de trabajo. Ante esta situación, el Gobierno simplemente dejo que las huelgas se prolongaran por tiempo indefinido.

Uno de los ejemplos más claros de estas medidas tomadas por el Gobierno, fue la suscitada con la empresa Uranio Mexicano S.A. (URAMEX), la cual fue emplazada a huelga por el Sindicato Único de Trabajadores Nucleares; al prolongarse la huelga, los trabajadores dejaron de percibir sus sueldos, lo que provoco que poco a poco se fuera mermando la situación económica de los propios obreros y sus familias, quienes al no conseguir ningún aumento, decidieron desistirse de la huelga y volver a sus labores. La JFCA no encontró en la LFT disposición alguna que determine la terminación de la huelga por desistimiento, por lo que su solicitud no fue acordada de forma favorable; finalmente, la empresa planteo un conflicto colectivo de naturaleza económica para liquidar a todos los trabajadores y cerrar la paraestatal de manera definitiva, situación que se repitió con un número considerables de empresas propiedad del Estado, mientras que otras, simplemente fueron vendidas a particulares¹³³.

Durante este periodo, México sufrió una de las peores crisis económicas en su historia, ya que su desarrollo está basado fundamentalmente en la explotación del petróleo, y al momento de desplomarse los precios del mismo, origino un severo

¹³² De Buen Lozano, Néstor; *Razón de Estado y Justicia Social*, Ed. Porrúa, México, 1991, pp. 201-202

¹³³ *ídem.* p. 205

endeudamiento público, que más tarde lo conduciría al colapso de su economía: la inflación se aproximó al 100%, la deuda externa se incrementó hasta 87 mil millones de pesos, por primera vez en años el PIB decreció, los salarios reales cayeron en más de un 12% y el peso se devaluó en un 267%, por lo que el presidente De la Madrid, cediendo a políticas internacionales y presiones principalmente por parte del Fondo Monetario Internacional, tuvo que abandonar lentamente el “*Estado Benefactor*” y puso en práctica una cautelosa privatización, tan es así, que en su último informe de gobierno manifestó, que durante su administración se privatizaron un total de 118 empresas públicas¹³⁴.

Finalmente, y a pesar que durante la administración del Presidente Carlos Salinas de Gortari (1988-1994), se logró una recuperación económica mediante la contención de la inflación, el crecimiento de la producción y la renegociación de la deuda externa; durante este periodo, se consolida el modelo neoliberal en el Estado Mexicano. Se aceleró aún más la venta de las empresas paraestatales, con el objetivo de aumentar la eficacia económica, fortaleciendo las finanzas públicas con los recursos provenientes de su venta o por la eliminación de los subsidios¹³⁵; sin embargo estas ventas, afectaron drásticamente a la población, pues también ocasionaron múltiples despidos, que trajeron consigo un notable aumento en la delincuencia, comercio informal, flexibilidad laboral, etc.

Tal fue el asentamiento neoliberal durante el gobierno de Salinas de Gortari, que en 1988, durante la recta final de la administración anterior, es decir, en el periodo de gobierno de De la Madrid, existían aún cerca de 1,115 empresas paraestatales; mientras que en 1988, ya con Salinas de Gortari, quedaban tan solo 618, para 1990 se habían logrado vender o privatizar un total de 891 empresas, para finalmente en 1994, solamente existían 210 empresas paraestatales¹³⁶.

A partir de entonces, el modelo neoliberal se implementó en nuestro país; a la presente fecha podemos sentir cada vez más sus efectos en la economía nacional, en la disminución de las fuentes de empleo y en la desaparición de los derechos laborales. Como nos cometa Néstor de Buen, este modelo capitalista y

¹³⁴ Barquín Alvares, Manuel; *La privatización y el sector paraestatal en México*, Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/153/11.pdf> Consultado: 18/02/2016

¹³⁵ Salazar, Francisco; *Globalización y política Neoliberal en México*; Disponible en: <http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/12604.pdf> Consultado: 18/03/2016

¹³⁶ *Ibidem*.

neoliberal propicia que el Estado debe comprometer también sus propios sacrificios: aplicar una política de austeridad en el gasto público y disminuir el número de trabajadores al servicio de Estado¹³⁷.

Actualmente; según datos proporcionados en el mes de febrero de 2016 para la elaboración de la presente investigación por el titular de la Unidad Administrativa De Acceso a la Información en la Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico, mediante el Sistema de Solicitudes de Información del Estado de Puebla (INFOMEX) bajo el número de solicitud 00031316; en la JLCAEP laboran un total de 71 funcionarios. Lo que resulta complicado de entender, pues la realidad de la Junta refleja algo totalmente distinto, por lo que pedimos nuevamente a dicha institución nos describiera los puestos que ocupan los funcionarios y bajo que modalidad están contratados, respondiéndonos bajo el número de registro 00063516 la siguiente información:

CARGO	TOTAL	TIPO DE CONTRATO
Presidentes	9	Confianza
Secretario de Acuerdos	11	Confianza
Actuarios	8	7 Confianza, 1 Honorarios
Auxiliares (proyectistas)	5	Confianza
Escribientes	4	Base

Fuente: Unidad Administrativa De Acceso a la Información en la Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico

Lo anterior, nos da un total de 39 trabajadores que laboran diariamente en la JLCAEP y no 71, como inicialmente se había manifestado. Cantidad que resulta sumamente baja para una autoridad dedicada a la impartición de justicia, pues la misma ha sido sujeta en los últimos años a numerosos despidos, lo que ha ido mermando poco a poco su integración.

Más información proporcionada por el titular de la Unidad Administrativa De Acceso a la Información en la Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico, bajo el número de registro 60716 revela; que debido a la situación económica que a traviesa el país y las medidas de racionalidad impuestas a los

¹³⁷ De Buen Lozano, Néstor; *Razón de Estado y Justicia Social, Op. Cit.* p. 145

gobiernos, tuvieron que salir de la nómina estatal en los últimos tres años un total de 23 trabajadores de la JLCAEP, plazas que van desde Secretarios de Acuerdos, Escribientes, Actuarios, Proyectistas, etc.

Información que resulta nuevamente cuestionable e incompleta, ya que según diversos medios de información, tan solo en los primeros tres años de la actual administración del Gobernador Moreno Valle (2011-2017) en Puebla, se han despedido 12 mil 79 personas, lo que en promedio serían 11 trabajadores del Estado despedidos de forma diaria¹³⁸. Si a estas cifras le sumamos los poco más de tres mil despidos que lleva el gobierno en estos últimos meses, nos da un total de más de 15 mil despidos durante toda la administración actual.

Dicho sea de paso, el problema se agrava cuando esos trabajadores despedidos acuden ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado a demandar una reinstalación a su fuente de empleo. Lamentablemente, sus expedientes laborales simplemente son detenidos por la autoridad, ya que no son radicados por la misma, pasando meses sin que se señale día y hora para el desahogo de la primera audiencia de ley; lo que ha orillado a los trabajadores despedidos a realizar una seria de manifestaciones para reclamar su derecho. Incluso han llegado a protestar en contra del Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado (STSPE), pues alegan que fueron engañados por dicho sindicato, ya que han pasado meses, sin que hayan recibido reinstalaciones, finiquitos ni pensiones¹³⁹.

Los despidos masivos de los que son objetos los trabajadores al servicio del Estado de Puebla, les afecta no solo económicamente, sino que ha llegado a provocarles incluso enfermedades severas, desintegración de sus familias, migración, etc., lo que repercute fuertemente en la paz social del propio Estado de Puebla.

Todo lo anterior, pone en manifiesto la carencia de veracidad que tienen las cifras otorgadas por titular de la Unidad Administrativa De Acceso a la Información

¹³⁸ Cfr. http://intoleranciadiario.com/detalle_noticia/128240/politica/12-mil-despidos-exhiben-la-farsa-morenovallista Consultado: 29/02/2016

¹³⁹ *Protestan trabajadores despedidos frente al ISSSTEP*. Disponible en: <http://www.lajornadadeoriente.com.mx/2015/05/28/protestas-trabajadores-despedidos-frente-al-issstep/> Consultado: 18/03/2016

en la Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico; pues es prácticamente imposible que solamente se hayan despedido a 23 trabajadores de la JLCAEP en los últimos tres años, la realidad es que esa cifra no está acorde con lo que sucede día con día en aquella autoridad; la verdad de los hechos es que la JLCAEP trabaja con el mínimo de personal, situación que hace prácticamente imposible el desempeño de sus funciones.

Por lo anterior, podemos concluir que el despido masivo de los trabajadores al servicio del Estado de Puebla es una realidad, y afecta a toda la administración pública. En el caso de la JLCAEP origina un retraso en la impartición de justicia laboral, pues al no haber personal suficiente para el desahogo de los juicios, esto es, que actualmente únicamente laboran 39 personas en dicha autoridad del trabajo, se genera un atraso en el dictado de laudos, y al mismo tiempo desconfianza en la sociedad sobre el funcionamiento adecuado de esta institución.

La situación empeora cuando el personal que “*queda*” para laborar y desahogar los juicios laborales en la JLCAEP no recibe la capacitación suficiente y constante para el correcto desempeño de sus funciones.

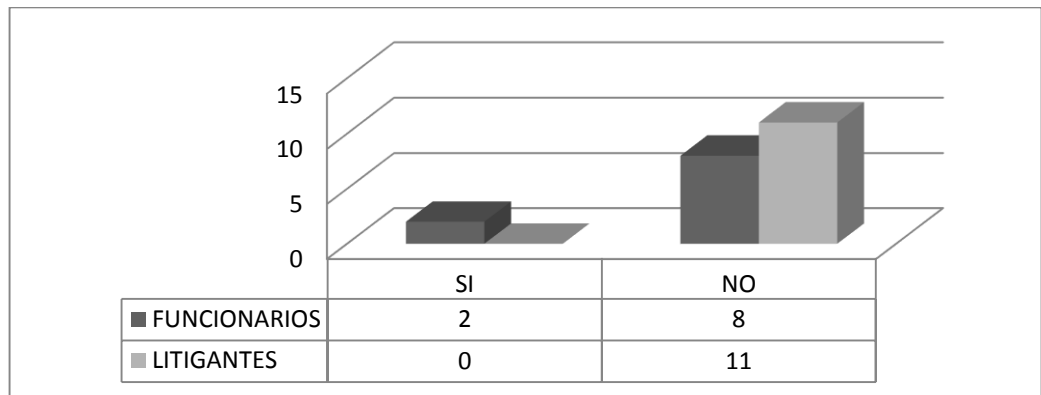
De la misma manera, datos proporcionados por el INFOMEX bajo solicitud con número de registro 31316, el titular de la Unidad Administrativa De Acceso a la Información en la Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico, refiere que la oferta para la capacitación del personal de la JLCAEP se encuentra abierta todo el año, por lo tanto cada trabajador debe coordinarse con su superior jerárquico y tomando en cuenta la carga de trabajo, podrá calendarizar los cursos de capacitación en los que participe.

Sin embargo, como ya hemos analizado en líneas anteriores del presente trabajo, la falta de personal ocasionado por los múltiples despidos en los últimos años, provoca un severo atraso en la impartición de justicia y una excesiva carga de trabajo para los servidores públicos que valientemente continúan laborando en la JLCAEP; lo que hace prácticamente imposible que el personal pueda asistir a capacitaciones; lo que paradójicamente les ayudaría para resolver de manera más ágil los conflictos que les son sometidos a su jurisdicción y competencia y así disminuir el rezago de expedientes sin concluir que actualmente existen.

Lo anterior se afirma, en virtud de que en el año 2015 se le cuestionó al personal que labora en la JLCAEP, así como a trabajadores que se encuentran tramitando un juicio laboral, lo referente a capacitación; obteniendo los siguientes resultados:

PREGUNTA 8 (véase anexo 1 y 2)

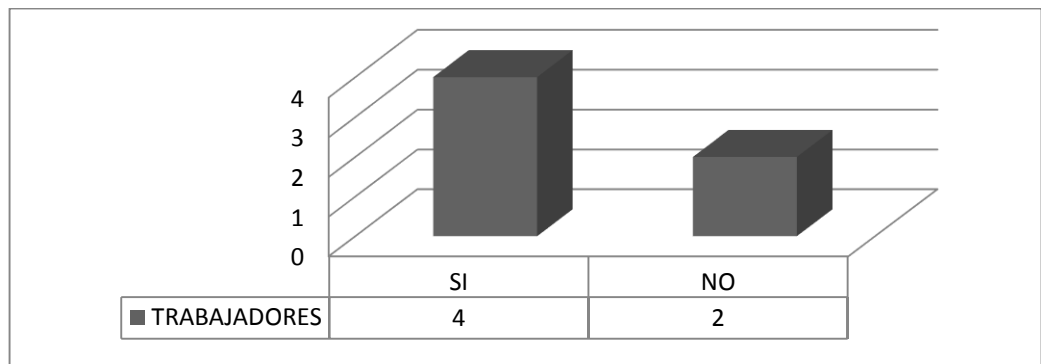
¿Reciben capacitación jurídica constante y suficiente los funcionarios que laboran en la JLCAEP?



Fuente: Elaboración propia

PREGUNTA 9 (véase anexo 3)

¿Considera que el personal que labora en la JLCAEP está capacitado para la resolución de conflictos?



Fuente: Elaboración propia

Lo anterior, nos lleva a concluir que existe una escasa capacitación para el personal que labora en la JLCAEP, originando un serio problema de rezago en dicha institución, tema que se profundizará en el apartado correspondiente.

3.2.2.3 PERSONAL MAL REMUNERADO

El salario es una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar¹⁴⁰. La Constitución General de la República señala que los salarios mínimos generales deben ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden, material, social y cultural¹⁴¹.

A pesar de múltiples protecciones al salario que se contemplan en la LFT, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Puebla, los criterios jurisprudenciales y demás normas jurídicas, paradójicamente es el propio Estado el que vulnera sus propias disposiciones al otorgar bajos salarios a sus trabajadores. Esto trasciende más allá del ámbito laboral, ya que los salarios remuneradores benefician el desarrollo y la estabilidad económica del país, pues impulsa el comercio, el consumo y la competitividad de las empresas, generando más fuentes de empleo; por otra parte, los bajos salarios o peor aún, el desempleo trae como consecuencia crisis económicas con los aumentos de los precios y la pérdida del valor adquisitivo de la moneda, e incluso puede originar el quebrantamiento de la paz social¹⁴².

A continuación, se describen los sueldos mínimos aproximados que actualmente perciben mensualmente algunos de los funcionarios de la JLCAEP, según el portal en línea de transparencia del Gobierno Estatal para el año 2016¹⁴³: Cabe mencionar, que las percepciones mensuales pueden variar debido a las compensaciones y prestaciones anuales que reciben, por lo que en la tabla que a continuación se describe, se señalan como sueldo neto mensual, el mínimo que puede percibir un funcionario bajo determinado puesto o cargo.

¹⁴⁰ Santos Azuela, Héctor; Salario; en Diccionario de Derecho del Trabajo; Lastra Lastra José Manuel (Coord.) Ed. Porrúa, UNAM; Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2001, p. 243

¹⁴¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917 Artículo 123 Apartado A Fracción VI

¹⁴² Cfr. Bermúdez Cisneros, Miguel; *Derecho del Trabajo*, Ed. Oxford, México, 2014, p. 135

¹⁴³ file:///C:/Users/user/Downloads/sfa-tabulador-2016%20(3).pdf Consultado: 26/02/2016

PUESTO	SUELDO	SUELDO MÁS PRESTACIONES	DEDUCCIONES	COMPENSACION	PRESTACIONES ANUALES	SUELDO NETO MENSUAL
Titular de la Unidad (Presidente de la Junta)	\$20,802.00	\$21,072.00	\$6041.14	\$13,233.00	\$5,051.32	\$33,315.18
Secretario General	\$4,593.00	\$4,969.38	\$599.09	\$0.00	\$750.35	\$5120.64
Secretario Auxiliar	\$4,419.00	\$4,842.54	\$576.47	\$0.00	\$722.32	\$4,988.39
Capturista	\$4,171.00	\$4,619.75	\$544.23	\$0.00	\$682.36	\$4,757.88
Honorarios 0001 (nivel más alto)	\$12,443.00	\$12,727.00	\$1,548.70	\$0.00	\$1,589.94	\$12,768.24
Honorarios 0093 (nivel más bajo)	\$2,905.00	\$3,458.92	\$0.00	\$0.00	\$371.19	\$3,830.11

Fuente: Sitio web del Gobierno del Estado de Puebla

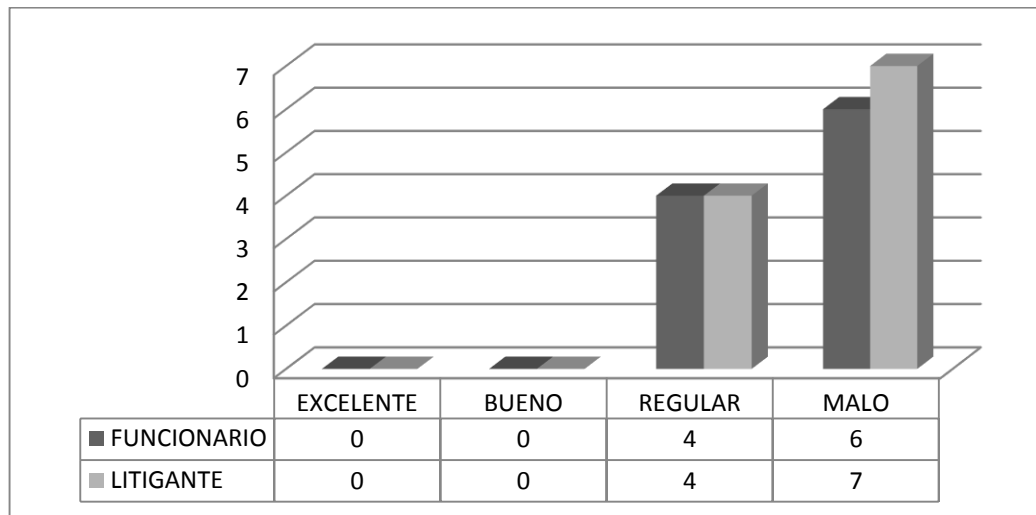
Lo anterior resulta inverosímil, ya que pocos son los funcionarios, (generalmente los que ocupan puestos de dirección o son titulares de las unidades como los presidentes de las Juntas) que pueden percibir un salario decoroso y digno, por otra parte, aquellos funcionarios promedio y que son la mayoría de ellos, perciben un salario paupérrimo.

Es inconcebible que un Secretario General o un Auxiliar, apenas gane como mínimo la cantidad de 5 mil pesos de manera mensual, siendo que la carga de trabajo es sumamente elevada, además de estar laborando bajo una presión extraordinaria, pues al ser servidores públicos, están sujetos a una Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla, que los sanciona en caso de que incurran en un error o descuido y pueden llegar a ser acreedores de diversas sanciones, que van desde amonestaciones hasta la separación del cargo e incluso ser inhabilitados para desempeñar nuevamente un cargo público.

En cuanto a los trabajadores que se encuentran por honorarios, que no son más que una relación de trabajo disfrazada por parte del Estado para evitar que sus trabajadores tengan prestaciones, antigüedad, estabilidad en el empleo o bien derecho a sindicalización; los salarios que perciben son, de igual manera muy bajos, pues la categoría de H0093, que es el nivel más bajo para un trabajador por honorarios apenas llega a percibir 4 mil pesos de manera mensual. Por lo anterior, es que se les pregunto a los funcionarios y litigantes sobre las remuneraciones del personal de la JLCAEP, obteniendo los siguientes resultados:

PREGUNTA 10 (véase anexo 1 y 2)

¿Cómo calificaría el salario que perciben los funcionarios que laboran diariamente en la JLCAEP?



Fuente: Elaboración propia

Como podemos darnos cuenta, tanto funcionarios como litigantes consideran que los salarios que reciben los trabajadores de la JLCAEP son regulares y malos, lo que incluso llega a provocar que los empleados no se sientan comprometidos con el desempeño de sus funciones, afectando el desahogo de los juicios, retardando los mismos de manera innecesaria, pues al no tener un salario que satisfaga sus necesidades y las de sus familias no se sienten involucrados de forma plena con sus funciones; ya que como nos comenta Ignacio Ramos, una vez que el ser humano ha satisfecho sus necesidades más básicas como los alimentos, vestido, y

vivienda, elementos fundamentales en la supervivencia humana, éste puede enfocarse plenamente en el desarrollo de otras actividades en espíritu y mente¹⁴⁴.

Por otro lado, no podemos perder de vista que las bajas remuneraciones, no solo de los trabajadores de la JLCAEP sino de toda la clase trabajadora en general, traen como consecuencia inestabilidad económica, pues los salarios bien remunerados son fundamentales para la supervivencia humana, y por el contrario, salarios bajos y desempleo originan delincuencia y corrupción, situaciones que desgraciadamente aquejan cada vez más no solo al Estado de Puebla, sino a la Nación entera, por lo que en este ámbito podría estar gran parte de la solución a este grave problema: suficientes fuentes de empleo y salarios bien remunerados.

3.2.2.4 MALAS INSTALACIONES E INSUFICIENTES

La infraestructura también en un elemento básico para el desempeño de cualquier actividad, ya que mediante las instalaciones seguras y cómodas, cualquier trabajador podrá realizar su labor de manera eficiente y con calidad. Por otro lado, las instalaciones inadecuadas pueden provocar desde un bajo rendimiento por parte de los trabajadores hasta enfermedades derivadas de un estrés laboral; por lo que en cualquier empresa ya sea pública o privada, resulta menester, no solo la capacitación, conocimientos y herramientas para realizar las labores cotidianas, sino que se requieren tener condiciones adecuadas para poder lograr que un trabajador alcance todo su potencial¹⁴⁵.

Lamentablemente algunas empresas le restan importancia a este rubro, pues por razones económicas o por cuidar las finanzas de la empresa, pocos son los patrones que proporcionan instalaciones adecuadas a sus trabajadores, olvidando que los empleados son seres humanos y no artículos de comercio como lo establece la LFT y que mediante un sano ambiente laboral, se podrá optimizar el desempeño de las funciones de cualquier trabajador e incrementar el desarrollo de las empresas¹⁴⁶.

¹⁴⁴ Ramos Espinosa, Ignacio; *Introducción a la teoría económica*, Ed. Porrúa, 3° ed., México, 2013, p. 6

¹⁴⁵ Disponible en: <http://www.gerencie.com/el-ambiente-laboral-es-un-factor-determinante-en-la-productividad-del-trabajador.html> Consultado: 02/03/2026

¹⁴⁶ *Ibidem*.

Actualmente tanto la JLCAEP junto con seis Juntas Especiales tienen su residencia en la Ciudad de Puebla y se encuentran ubicados en la Calle 20 Sur número 1108 Colonia Azcarate de esta Ciudad Capital; la Junta Especial Numero 7 se encuentra ubicada en la Calle 1 Norte número 2016 Colonia Centro de la Ciudad de Tehuacán, Puebla; mientras que la Junta Especial Numero 8 se encuentra ubicada en la Avenida Hidalgo número 1629 Edificio “Real” Planta Baja Colonia Centro de la Ciudad de Teziutlán, Puebla.

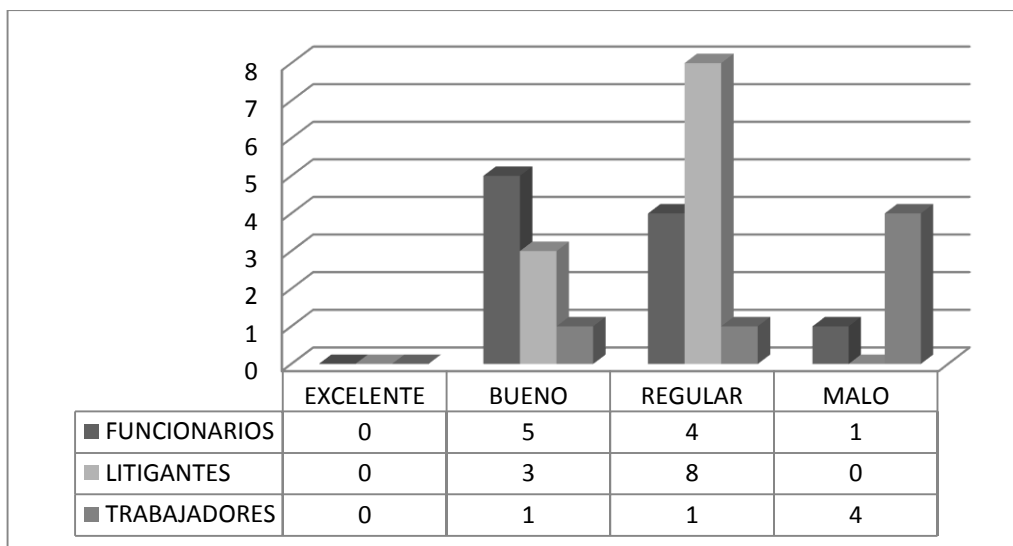
Según información solicitada para la elaboración del presente trabajo de investigación durante el mes de marzo de dos mil dieciséis ante el sistema INFOMEX, radicándose dicha solicitud bajo el número de registro 00129916, los edificios en los que actualmente se encuentran atendiendo los juicios laborales las ocho Juntas Especiales que integran la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla, son propiedad del Gobierno Estatal.

Consideramos que en el caso de las seis Juntas Especiales en la Capital del Estado y las dos Juntas Especiales foráneas que integran la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado, esto es la número 7 con residencia en la Ciudad de Tehuacán y la número 8 con residencia en la Ciudad de Teziutlán, cuentan con espacios físicos dignos para el desempeño de sus funciones; aunque podrían ser mejorados con algunos aditamentos más, pero de manera general, los espacios asignados para esta autoridad son suficientes para su funcionamiento.

En ese sentido, se le cuestionó en el año 2015 a personas que cotidianamente asisten a la JLCAEP a laborar o a tramitar algún juicio en materia del trabajo; obteniendo los siguientes resultados:

PREGUNTA 11 (véase anexo 1, 2 y 3)

¿Cómo considera las instalaciones actuales de la JLCAEP?



Fuente: Elaboración propia

Con lo anterior, nos podemos dar cuenta que la mayoría de los funcionarios, litigantes y trabajadores que tramitan algún juicio y que fueron encuestados, califican de bueno a regular las instalaciones o espacios físicos asignados para el funcionamiento de la JLCAEP

Lo que resulta severamente cuestionable, es que en la práctica diaria, los funcionarios que laboran en la JLCAEP en ocasiones carecen del material más elemental para el desahogo de los juicios, algo tan simple y a la vez indispensable como papel para la impresión de acuerdos, actas de audiencias o laudos o bien, carecen de tinta para las impresoras, ya que es común que los litigantes tengan que rentar una computadora cerca de las instalaciones de la Junta para poder imprimir sus acuerdos y demás documentos necesarios para integrar el expediente.

Así mismo, las computadoras que tienen que usar los funcionarios son modelos muy atrasados, con sistemas operativos prácticamente en desuso, lo que constantemente retrasa la celebración de las audiencias, pues los ordenadores son bastantes lentos y funcionan con dificultad.

Sin embargo, es importante destacar que la JLCAEP es dependiente del Poder Ejecutivo Estatal, y por lo tanto se encuentra sujeta al presupuesto que cada año le asignen para el desarrollo de sus funciones; según el sitio en línea de

transparencia fiscal del Gobierno del Estado de Puebla¹⁴⁷, el presupuesto de egresos para el ejercicio fiscal de los últimos 4 años para el Estado, así como el otorgado a la SECOTRADE es el siguiente:

EJERCICIO FISCAL	INGRESO PARA EL ESTADO	PRESUPUESTO ASIGNADO A LA SECOTRADE
2013	\$58, 571, 565,201.00 pesos	\$161,944,037.71
2014	\$52, 748,157,444.00	\$178,805,015.00
2015	\$67,689,255,648.00	\$186,340,513.00
2016	\$72,322,178,129.00	\$155,725,662.00

De lo anterior podemos observar como en el año 2016, el presupuesto asignado a la SECOTRADE ha disminuido considerablemente en comparación con los ejercicios fiscales anteriores

Esto nos lleva a darnos cuenta que el presupuesto en la actualidad lamentablemente se encuentra cada vez más limitado en todos sus rubros. El día 10 de diciembre del año 2012 el Presidente de la Republica, Enrique Peña Nieto publicó en el Diario Oficial de la Federación un decreto en el cual establece diversas medidas para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.

Dentro de dicho decreto, en el apartado de considerando, el Presidente señala: *Que es indispensable que el Ejecutivo Federal sea el primero en realizar un esfuerzo para racionalizar el uso de los recursos públicos, reduciendo los gastos operativos de las dependencias y entidades paraestatales y reorientando los ahorros obtenidos a los programas y actividades sustantivos de la Administración*¹⁴⁸, atendiendo lo anterior, el decreto establece:

¹⁴⁷ Transparencia fiscal del Gobierno del Estado de Puebla,
Disponible: <http://www.transparenciafiscal.puebla.gob.mx/> Consultado: 14/04/2016

¹⁴⁸ Diario Oficial de la Federación, 10/12/2012, Disponible en:
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5281761&fecha=10/12/2012 Consultado:
02/03/2016

Artículo Décimo Primero.- Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal deberán observar las siguientes disposiciones en materia de gasto de operación:

II. Se promoverá la reducción en el costo de adquisición del servicio de fotocopiado, telefonía, vigilancia, mensajería y demás servicios generales, a través de las compras consolidadas, así como la racionalización en su consumo y el uso obligado de medios electrónicos;

IV. En los casos en que se apruebe la construcción o adecuación de inmuebles que ocupen las dependencias y entidades, y con el objeto de reducir la generación de contaminantes, o bien, propiciar el consumo eficiente de energía, se fomentarán medidas tales como: captación de agua de lluvia, uso de paneles fotovoltaicos, separación y reciclaje de basura, azoteas verdes e instalaciones inteligentes, entre otras, cuando se demuestre su costo beneficio;

V. Se promoverá el uso del correo electrónico, en lugar de las comunicaciones impresas;

VI. Se fomentará el uso obligatorio y extensivo de la firma electrónica avanzada para la realización de aquellos trámites que la normativa permita y que coadyuven a la reducción en el consumo de papel;

IX. Se fomentará la reducción de uso de papel, a través de la utilización de formas pre codificadas, formatos electrónicos y gestión electrónica de documentos, y

X. Se incentivará el desarrollo y, en su caso, la adquisición e instrumentación de tecnologías de información y comunicación, así como sistemas informáticos para optimizar y modernizar procesos y trámites, entre otras medidas.

En cualquiera de los casos señalados en los incisos anteriores, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público podrá autorizar erogaciones para implementar las medidas correspondientes en dichos rubros, previa solicitud expresa, así como justificación del gasto que se pretenda realizar y el costo beneficio correspondiente de la dependencia o entidad de que se trate, la cual deberá contar con recursos para tales efectos en su respectivo presupuesto.

El contenido del decreto en cuestión, debe ser observado de la misma manera por los Gobiernos Estatales y Municipales de toda la República, con el objeto de administrar de mejor manera los recursos públicos, lo que podría medianamente explicar la falta de material; sin embargo, la racionalidad de estas herramientas en el caso de la JLCAEP resulta verdaderamente inverosímil, pues el uso de este tipo de material como papel, tóner de impresoras o computadoras, son fundamentales para el desempeño de la Junta, y en consecuencia, no debería de

limitarse el abastecimiento de dicho material por parte del Estado; aunque no podemos dejar de pensar, que es intencional la falta de herramientas para dificultar aún más la impartición de justicia en el Estado de Puebla, derivado de intereses particulares que pudieran tener determinado grupos de personas; tema que será abordado de manera más profunda a continuación. B

3.2.2.5 INTERVENCIÓN DE AGENTES EXTERNOS

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según el distinguido Maestro Mario de la Cueva, son órganos del Estado que crean derecho objetivo al momento de dictar sentencias de carácter colectivo durante los conflictos económicos, además de aplicar el derecho al resolver los conflictos jurídicos; de la misma manera, el Maestro De la Cueva considera a las Juntas como Tribunales de equidad, debido a que éstas buscan la justicia del caso concreto, por encima de la interpretación abstracta de la Ley, mediante la apreciación de los hechos en conciencia¹⁴⁹.

Por otro lado, Trueba Urbina, célebre abogado y autor de diversas obras, sostiene que las Juntas son Tribunales especiales de Derecho del Trabajo de la Previsión Social, y que a su vez, constituyen un cuarto poder con capacidad de resolver en su ámbito jurisdiccional todos los conflictos que se susciten en materia laboral¹⁵⁰.

Mientras que el Licenciado Clímént Beltrán, equipara a las Juntas como verdaderos Tribunales de Derecho, precisando, que la equidad con la que se conduce dentro de los juicios laborales es uno de los principios que permite al juzgador aminorar la Ley en el caso que le es sometido a su jurisdicción conforme a los principios de Justicia Social¹⁵¹.

El común denominador que encontramos en las definiciones señaladas en líneas anteriores, es que todos los autores coinciden, en que las Juntas son órganos facultados para resolver los conflictos laborales, mediante los principios de equidad y de Justicia Social, es decir, que al resolver los conflictos que surgen entre el capital y el trabajo, éstas autoridades laborales, están obligadas a desaparecer de

¹⁴⁹ Citado por Santoyo Velasco, Rafael en; *Justicia del Trabajo, Op. cit.* p. 158

¹⁵⁰ *Ibidem*

¹⁵¹ *Ídem.* p. 159

alguna manera la desigualdad (económica principalmente) que existe entre los patrones y los trabajadores, pues se entiende que los empleadores tienen todos los recursos económicos suficientes para llevar a cabo una defensa adecuada de sus intereses, mientras que los trabajadores, al ser la clase más desprotegida, necesitan que las autoridades laborales subsanen de alguna manera esa desigualdad que existe entre ambas partes.

Se pensó, que tanto en las relaciones laborales como en la sociedad en general se encuentran divididos en clases sociales con intereses contradictorios, por lo tanto, el Estado debía tutelar o proteger a la clase más débil y vulnerable¹⁵².

De esta manera, se incluyó en el artículo 18 de la LFT, que en caso de duda durante las interpretaciones de las normas laborales, prevalecerá la interpretación que más beneficie al trabajador; lo anterior debido a que el Derecho del Trabajo es un Derecho Social, y por lo tanto la LFT es un conjunto de normas de protección, integración y reivindicación en beneficio de la clase trabajadora¹⁵³.

Sin embargo, en la actualidad, la conciencia social con la cual fueron creadas las Juntas de Conciliación y Arbitraje desde los Constituyentes de Querétaro de 1917, ha quedado drásticamente mermada, pues es común que en la práctica existan intereses externos que puedan variar el sentido de las resoluciones que dictan las Juntas.

Por principio de cuentas, es el propio Estado quien tiene interés especial en el desarrollo y regulación de las relaciones entre patrones y trabajadores, tan es así, que como lo hemos mencionado durante el desarrollo de la presente investigación, en 1929 el Presidente Pascual Ortiz Rubio modifica mediante una iniciativa de Ley enviada al Congreso, la fracción X del artículo 73 de la Constitución General de la Republica, con la finalidad que el Congreso de la Unión pueda legislar de forma exclusiva lo referente a la materia del trabajo, lo que se le conoce como federalización de la materia laboral, y que originaría más tarde, la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

¹⁵² Gatica Lara, Ignacio; *El corporativismo sindical mexicano en su encrucijada*, Disponible en: <http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/14310.pdf> Consultado: 09/03/2016

¹⁵³ Ley Federal del Trabajo, 1970, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Art. 18

Lo anterior, debido a que durante 1917 a 1929, comenzaron a surgir diversos conflictos laborales, principalmente en las industrias ferrocarrilera, minera y textil, lo cual originaba conflictos por saber, cual Junta Local de las Entidades Federativas correspondía conocer del juicio, pues eran empresas que en ocasiones se asentaban en diversos Estados de la Republica, cual Código del Trabajo debería aplicarse para su resolución, entre otros; pero sin duda, uno de las principales causas que originaron la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Federalización de la materia laboral, es que, aquellos conflictos afectaban directamente la economía nacional¹⁵⁴.

Esto nos lleva a darnos cuenta, que el mismo Estado es quien tiene injerencia especial sobre las resoluciones laborales que dicta la Junta, pues al existir un conflicto de carácter colectivo principalmente, pero sin minimizar los de carácter individual, éstos pueden llegar a afectar la economía nacional mediante una condena excesiva hacia la empresa, una huelga, un paro técnico, o algún otro medio que afecte las finanzas públicas, el Estado puede intervenir para que la resolución final que dicte la Junta no perjudique la economía pública.

Este medio de control ejercido por el Estado, lo implementa mediante la subordinación que tiene el Poder Ejecutivo Estatal o Federal sobre las Juntas y mediante los representantes que integran las mismas, es decir, mediante el tripartismo. Tal y como se mencionó en el apartado correspondiente, los representantes de los trabajadores y de los patronos que integran las Juntas se eligen en convenciones organizadas por el propio Estado, partiendo de la idea de que el representante de los trabajadores sea precisamente un trabajador; sin embargo la realidad nos lleva a darnos cuenta de lo contrario, ya que la parte que representa a los trabajadores es miembro del sindicato con mayor influencia en el Estado, y que estos supuestos trabajadores poco a poco se van profesionalizando, a tal grado que dejan de ser producto de los centros de trabajo para formar parte de la estructura burócrata de los sindicatos,¹⁵⁵ lo que los hace actuar conforme a intereses particulares y no en favor del esclarecimiento de la verdad.

¹⁵⁴ Dávalos, José; *Derecho individual del Trabajo*, Ed. Porrúa, 22° ed., México, 2015, p. 63

¹⁵⁵ Aguilar Marroquín, Jaime, Fernández, Belarmino, González Téllez, Lenin; *Juntas de Conciliación y Arbitraje en México*, Disponible en: <http://ccacla-laborcenter.electricemembers.net/wp-content/uploads/downloads/2014/04/JuntasdeConciliacion.pdf> Consultado: 09/03/2016

De la misma manera, el representante de los patrones y del Gobierno que intervienen en las resoluciones de la Junta, lo hacen atendiendo a sus intereses personales, obstaculizando de esa manera la impartición de justicia laboral en el Estado de Puebla¹⁵⁶. Esto nos lleva a darnos cuenta de que el Estado es el principal interesado en las resoluciones que ponen fin a los conflictos obrero patronales; lo anterior es así, debido a que un fallo dictado por la Junta podría afectar la economía o los intereses particulares de algunos empresarios, afectándoles política, económica, social, y hasta personalmente a los grupos que integran los factores reales de poder que imperan dentro de nuestro Estado.

Lo anterior nos lleva a ocuparnos durante la presente investigación de un problema sumamente grave que afecta e interviene en el proceso de impartición de justicia del trabajo no solo en el Estado de Puebla, sino a nivel nacional desde hace ya varias décadas: el corporativismo

Ilán Bizberg, distingue dos tipos de corporativismo: el Estatal y el Social. En el primero de ellos, el Estado crea las organizaciones que representan los diferentes intereses sociales, mientras que el segundo, es la propia sociedad quien se organiza en distintas asociaciones, mientras que el Estado únicamente reconoce el monopolio de la organización de los mismos¹⁵⁷.

Según las definiciones anteriores, consideramos que el corporativismo estatal, es el que impera en nuestro país, pues es el Estado, el que en muchas ocasiones propicia, o estimula la creación de diversas organizaciones no solo de trabajadores o sindicatos, sino de campesinos, partidos políticos, y demás grupos considerados como factores reales de poder, con el objetivo de controlar diferentes intereses sociales en la comunidad.

En México, podemos entender al corporativismo como un sistema de representación de intereses en el cual, sus integrantes son organizados en un número limitado de categorías funcionales, obligatorias, disciplinarias, jerarquizadas, y al margen de todo competencia; como ya se ha mencionado anteriormente, el Estado las reconoce y acepta (incluso las crea), por lo cual, tiene el beneficio del

¹⁵⁶ *Ibidem*.

¹⁵⁷ Bizberg, Ilán; *La crisis del corporativismo mexicano*. Disponible en: http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/CXRCMH1LTPUN1MCBJFU5AV5D RN7H59.pdf Consultado: 15/03/2016

monopolio de la representación en la medida en que logran a cambio, controlar la selección de sus dirigentes, el tipo de demandas que se expresan y el apoyo que reciben¹⁵⁸.

Dentro de la presente investigación, abordaremos de manera específica la injerencia de las organizaciones sindicales en la vida política del Estado de Puebla, producto de un corporativismo estatal, originando una inadecuada impartición de justicia laboral al obstaculizar constantemente el correcto funcionamiento de la JLCAEP.

Este modelo corporativista en las relaciones del trabajo, tuvo cabida en nuestro sistema de gobierno hacia el final de la Revolución Mexicana, concretamente a partir de la creación de los batallones rojos de la Casa del Obrero Mundial en 1915 para apoyar al primer Jefe del Ejército Constitucionalista: el General Venustiano Carranza, y poner fin de manera definitiva a la luchas armadas revolucionarias. Estos grupos militares no eran más que obreros armados para combatir a los campesinos y militares de la División del Norte y del Ejército Libertador del Sur. Al término de la lucha, los grandes dirigentes obreros de los batallones rojos, en contraprestación por su apoyo, les fue otorgado por parte del gobierno diversos puestos dentro de la administración pública, comenzando así la injerencia obrera dentro del Estado¹⁵⁹.

Como describe el ilustre Doctor Néstor de Buen; el corporativismo sería condición política y esquema de subordinación a cambio de premios a los supuestos dirigentes. Para los rebeldes, cárcel. Para los aliados, diputaciones y senadurías¹⁶⁰.

A partir de entonces y hasta nuestros días, adquiriendo un principal fortalecimiento a finales de los años 70', este modelo corporativista posee como característica fundamental la de subsumir de manera significativa las relaciones laborales a las políticas estatales, así mismo, a través de este nefasto modelo, las organizaciones sindicales y patronales se centran en el espacio estatal para la

¹⁵⁸ *Ibidem*.

¹⁵⁹ Cfr. De Buen, Néstor; *El sistema Laboral en México*; Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/10.pdf> Consultado: 06/05/2015

¹⁶⁰ De Buen, Néstor; *Razón de Estado y Justicia Social, Op. Cit.*, p. 159

práctica de diversas negociaciones internas que benefician los intereses de un grupo determinado de personas¹⁶¹.

También es preciso señalar, que durante la presencia de este modelo en la vida política del país, y en específico durante el periodo comprendido de 1960 a 1980 aproximadamente, existía además de intervención y control por parte de las confederaciones de sindicatos más poderosas (CTM, CROM, CROC, etc.) sobre las actividades de la administración pública, una política muy dinámica con beneficios sociales.

Tan es así, que durante dicho periodo se crearon instituciones que aplicaban servicios sociales en beneficio de la clase trabajadora, tales como la Compañía Nacional de Subsistencias Populares (CONASUPO) que fue creada en 1962 con la finalidad de garantizar la compra de productos de la canasta básica y apoyar así a las personas más necesitadas o de bajos recursos; sin embargo, esta institución desapareció en 1999 derivado de políticas neoliberales, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) creada en 1972 en donde se otorgan créditos accesibles a trabajadores para la compra de viviendas, el Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), creada para la obtención de créditos en favor de los trabajadores, etc. En términos generales, podemos decir que a pesar del corporativismo, existía un gasto público con carácter social efectivo, prácticamente hasta 1982 en que comenzó un declive importante en la aplicación de estos programas sociales¹⁶².

Todos estos avances en programas sociales que se obtuvieron hace algunos años, y que hoy en día poco a poco lamentablemente han ido desapareciendo o disminuyendo, fueron posible mediante el corporativismo sindical, es decir, que estos logros se dieron en la medida de que el Estado fue impulsando la constitución de organizaciones principalmente obreras y campesinas, para después incorporarlas al mismo sistema político con el objetivo de conservar el control,

¹⁶¹ Cfr. Gatica Lara, Ignacio; *El corporativismo sindical mexicano en su encrucijada*, El Cotidiano, vol. 22, núm. 143, mayo-junio, México, 2007, p. 72

¹⁶² Bizberg, Ilán; *La crisis del corporativismo mexicano*. Disponible en: http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/CXRCMH1LTPUN1MCBJFU5AV5DRN7H59.pdf Consultado: 15/03/2016

incluso anexándolos al seno del partido político dominante como corporaciones que le aseguran el apoyo popular a sus políticas y la concentración del poder¹⁶³.

Sin embargo, los distintos logros conseguidos en favor de la clase trabajadora, tuvieron un precio sumamente alto. De manera específica, en la JLCAEP, como podemos darnos cuenta con lo descrito en líneas anteriores, y en muchas otras autoridades laborales del país, las resoluciones que se dictan están condicionadas a los intereses particulares de empresarios, políticos o líderes obreros (mismos que actualmente son emanados de la burocracia y no de los centros de trabajo), los cuales paulatinamente se han ido infiltrando en la organización política del Estado, obstaculizando el esclarecimiento de la verdad, pues la Junta actúa con parcialidad producto del corporativismo sindical y estatal que impera en dicha autoridad laboral.

A lo largo de la historia de nuestro país, muchos son los líderes sindicales que han tendido el control y el dominio casi absoluto de las distintas organizaciones de trabajadores, ejerciendo por medio de ellas un amplio poder, incluso sometiendo la autoridad del propio Estado, tal es el caso de Vicente Lombardo Toledano, Fidel Velázquez, Luis N. Morones, Elba Ester Gordillo, Carlos Romero Deshamps, entre otros; de manera concreta, en el Estado de Puebla el líder sindical que acaparaba las organizaciones sindicales y que tomaba las decisiones políticas y sociales, era el antiguo dirigente de la CROM: Antonio J. Hernández.

El ex líder Cromista, Antonio J. Hernández, tenía bajo su control las organizaciones de la mayoría de los trabajos más básicos que se desempeñaban en la región de Atlixco en el Estado de Puebla, como son los sindicatos de las panaderías, las cooperativas de consumo, los autobuses urbanos, taxis, autoridades deportivas, festivas o educativas, y en general tenía injerencia en casi toda la vida diaria de aquel municipio. Lo que le permitió al “cacique” (como era conocido en aquella región) ejercer un poder sobre el ámbito político, económico y social, por lo que los puestos de la administración pública eran controlados por él, y se le debían

¹⁶³ *Ibidem*.

a él; en consecuencia, podía implementar un control total sobre la política del municipio de manera informal¹⁶⁴.

Como era de esperarse, y bajo estas condiciones, al existir un juicio laboral en contra de cualquiera de las organizaciones que Antonio J. Hernández controlaba, o bien dichos conflictos podrían de alguna manera afectarle política, económica o socialmente a su mandato, simplemente daba instrucciones a las autoridades laborales, incluida la JLCAEP que conocían del asunto, para no dar trámite a los expedientes, y así impedir el acceso a la justicia pronta, expedita e imparcial en perjuicio de clase trabajadora principalmente.

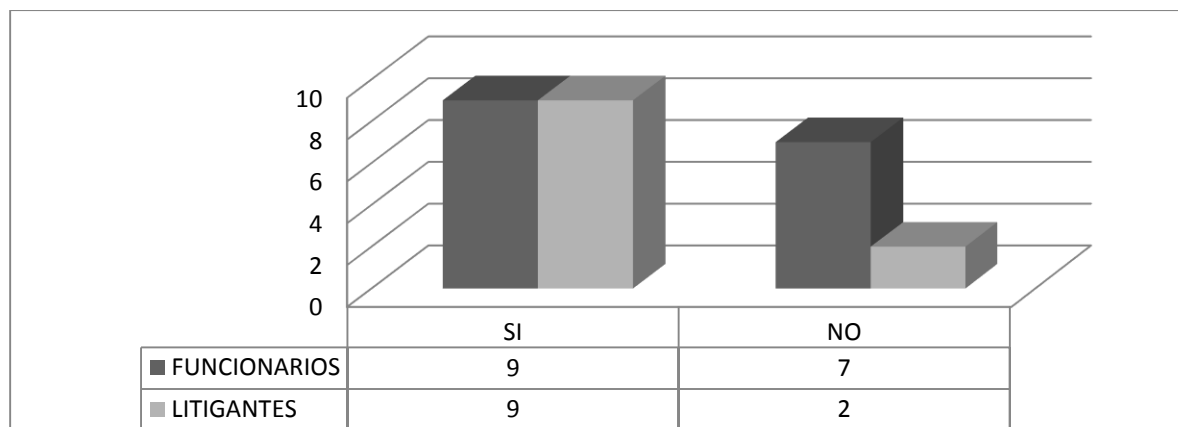
Como podemos darnos cuenta, tanto el Estado, los sindicatos de gran presencia e influencia dentro del Gobierno, y los grandes empresarios son los que manejan los hilos de la impartición de justicia laboral en el Estado de Puebla, ya que son ellos los que tienen intereses personales, económicos y políticos que se pueden ver afectados en el sentido de las resoluciones que dicta la JLCAEP, ya sea condenado o absolviendo a una determinada empresa. Esto ocasiona que bajo el consentimiento y complicidad del Gobierno intervengan agentes externos en el dictado o desahogo de un juicio tramitado ante la JLCAEP.

Lo anterior se afirma con las respuestas recabadas mediante la multicitada encuesta que se realizó en el año 2015 a personas directamente involucradas con la labor cotidiana de la JLCAEP, obteniendo los siguientes resultados:

PREGUNTA 12 (véase anexo 1 y 2)

¿Alguna vez se ha visto comprometida su imparcialidad en la resolución de conflictos en el desempeño de su trabajo?

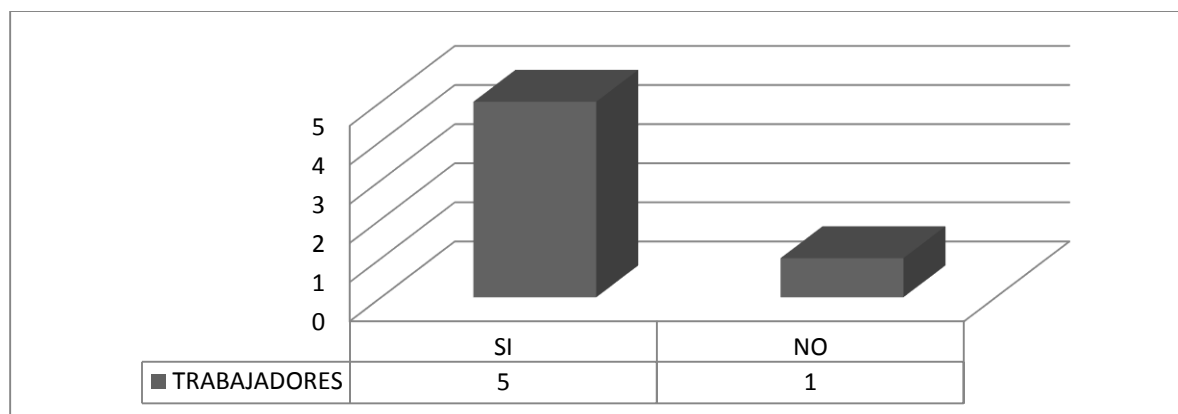
¹⁶⁴ *Descripción de prácticas caciquiles en el Municipio de Atlixco*; Disponible en: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/garcia_r_d/capitulo3.pdf Consultado: 17/03/2016



Fuente: Elaboración propia

PREGUNTA 13 (véase anexo 3)

¿Considera que intereses externos intervengan en los criterios de los funcionarios de la JLCAEP en la resolución de conflictos?



Fuente: Elaboración propia

Todo lo anterior nos lleva a concluir, que prácticamente desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, el Estado, quien es uno de los principales agentes externos que intervienen indebidamente en las resoluciones de la JLCAEP, según el Doctor Néstor de Buen, asume un papel preponderante, altamente peligroso perjudicando drásticamente los derechos sociales, y de manera particular los derechos colectivos; resultado de un funesto modelo corporativista, el cual se hace evidente principalmente en una vocación tripartita que esconde un verticalismo total¹⁶⁵.

¹⁶⁵ De Buen, Néstor; *Razón de Estado y Justicia Social, Op. Cit.*, p. 33

Lastimosamente, en la actualidad las Juntas se han convertido en meros instrumentos represores del Poder Ejecutivo, al que sirven en perjuicio principalmente de la clase trabajadora¹⁶⁶.

Aunado a todo lo anterior, el retardo en la impartición de justicia por parte de la JLCAEP, se agrava debido, a que no se respetan los plazos señalados en la LFT para la resolución de los juicios laborales, originando acumulación excesiva de juicios sin concluir, ya que según la Ley Laboral, los juicios están diseñados para desahogarse, desde la presentación de la demanda hasta el dictado del laudo en un plazo máximo aproximado de tres meses, según los siguientes artículos:

<p>ARTICULO 873</p>	<p>La Junta señalará dentro de las 24 horas siguientes a la recepción de la demanda, día y hora para la audiencia de ley (conciliación, demanda y excepciones), misma que se llevara a cabo dentro de los 15 días hábiles siguientes</p>
<p>ARTICULO 878 FRACCION VIII</p>	<p>Al concluir la audiencia de ley, se señalan dentro de los 10 días hábiles siguientes, día y hora para la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.</p>
<p>ARTICULO 883</p>	<p>La Junta, en el acuerdo en el que admita las pruebas ofrecidas, señalará dentro de los 10 días hábiles siguientes, día y hora para su desahogo. Cuando la naturaleza de las propias impida su desahogo en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalaran los días y horas en las que deban desahogarse, sin que exceda un periodo de 30 días</p>
<p>ARTICULO 884 FRACCION V</p>	<p>Concluido el desahogo de pruebas, las partes tendrán un término de 2 días para presentar alegatos</p>
<p>ARTICULO 885</p>	<p>Al concluir el desahogo de las pruebas y el ofrecimiento de alegatos, el Secretario certificará que no queda material probatorio pendiente para su desahogo; las partes tendrán 3 días para manifestar lo que a su derecho convengan. Una vez desahogado lo anterior, la Junta dictara el laudo correspondiente dentro de los 10 días hábiles siguientes</p>

Fuente: Elaboración propia

¹⁶⁶ *Ídem.* p. 161

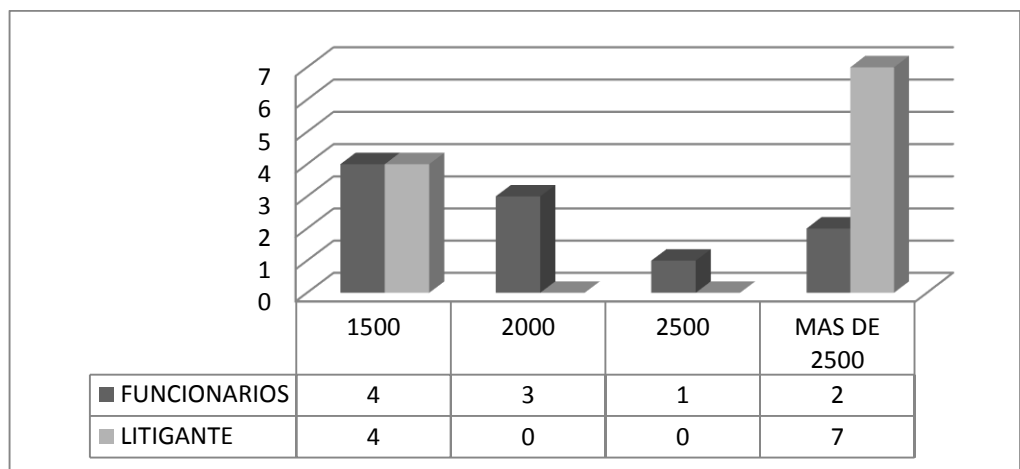
Es preciso aclarar, que estos plazos son aplicables al desahogo de un juicio laboral ordinario, siempre y cuando no se promuevan incidentes oscuros u otros recursos utilizados por litigantes para dilatar y entorpecer el juicio, pues también es justo señalar, que el atraso en la impartición de justicia laboral en el Estado de Puebla, también es responsabilidad en gran medida de los abogados que utilizan diversos amagos para retardar de manera dolosa el desahogo de los juicios.

De la misma manera, estamos conscientes que es prácticamente imposible que los funcionarios de la JLCAEP, puedan desahogar los juicios en los plazos y términos señalados en la LFT, derivado de la extensa carga de trabajo; sin embargo un retraso sensato sería equiparable quizá a un par de meses más para su conclusión. Lamentablemente, en la realidad existen numerosos juicios que llevan años para su tramitación, originando que diversos trabajadores se desistan de su acción, al invertir tiempo y dinero de sus propios bolsillos sin que perciban que sus juicios laborales avancen.

De la encuesta realizada en 2015, en relación con lo anterior, se obtuvieron los siguientes resultados:

PREGUNTA 14 (véase anexo 1 y 2)

¿Cuántos asuntos laborales conoce durante un año la Junta Especial de las que integran la JLCAEP en la que labora?



Fuente: Elaboración propia

Según datos oficiales obtenidos en el sitio en línea de transparencia del Gobierno del Estado de Puebla¹⁶⁷, los asuntos que fueron atendidos por la JLCAEP y los embargos realizados a los patrones por dichas demandas durante los últimos 4 años son los siguientes:

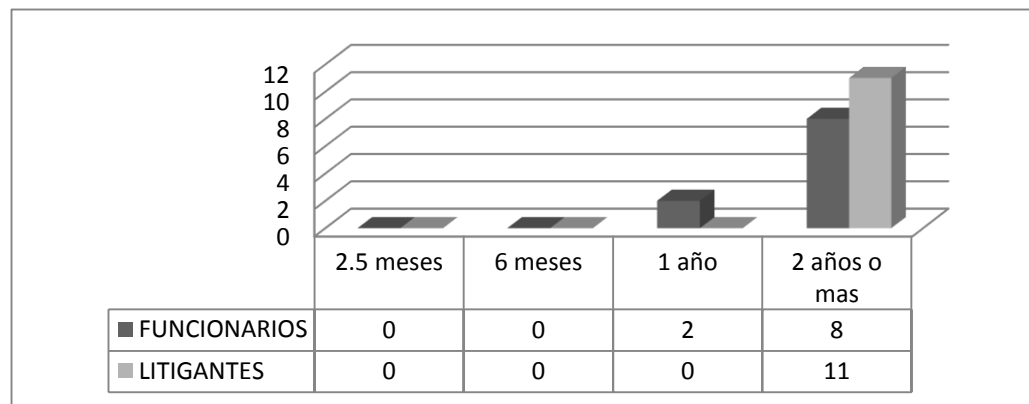
AÑO	DEMANDAS RECIBIDAS	EMBARGOS
2012	4566	535
2013	4611	371
2014	5009	377
2015	4875	442

Fuente: Elaboración propia

De lo anterior podemos darnos cuenta de la carga de trabajo tan extensa que existe en la JLCAEP. Es preciso señalar que con la entrada en vigor de la reforma a la LFT en el 2012, el número de demandas increíblemente ha ido en aumento paulatinamente. Por otro lado el número de embargos es muy bajo en comparación al número de demandas, es decir que muy pocos juicios llegan a la última fase de ejecución del laudo para obligar a los patrones a pagar las indemnizaciones a sus trabajadores.

PREGUNTA 15 (véase anexo 1 y 2)

En promedio, ¿Cuánto tiempo tarda en ser resultado un juicio tramitado ante la JLCAEP desde la presentación de la demanda hasta el dictado del laudo?

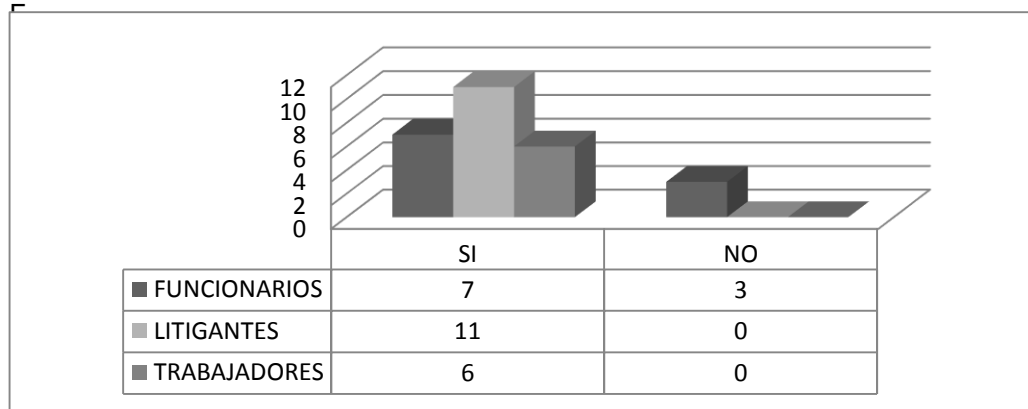


Fuente: Elaboración propia

¹⁶⁷ Transparencia del Gobierno del Estado de Puebla; Disponible: http://www.transparencia.puebla.gob.mx/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=101 Consultado: 14/04/2016

PREGUNTA 16 (véase anexo 1, 2 y 3)

¿Considera que existe un retardo en la impartición de justicia laboral en el Estado de Puebla?

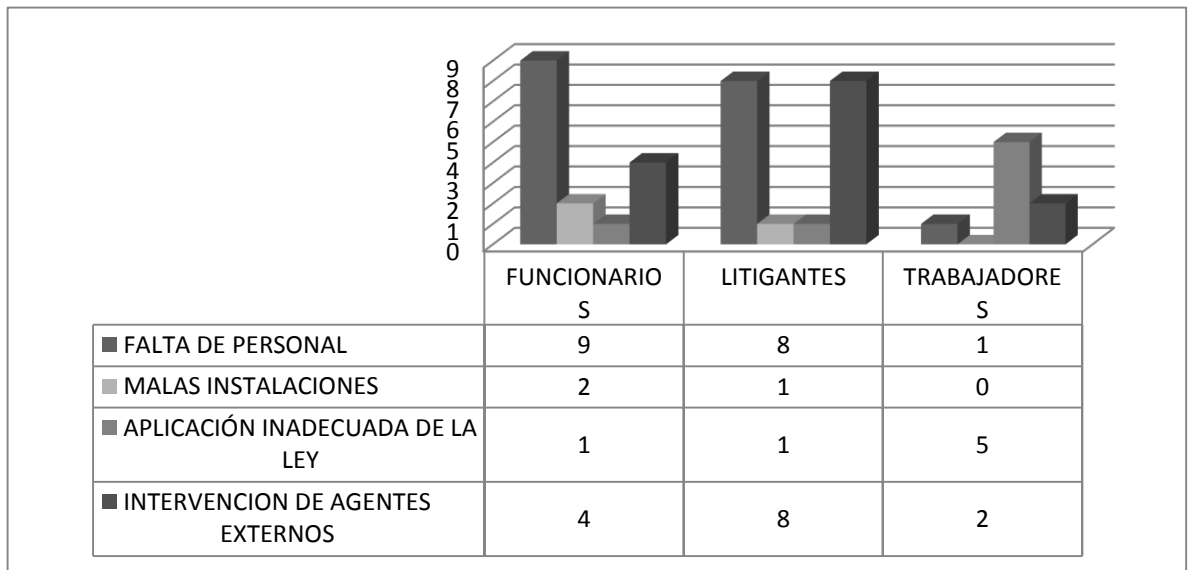


o

descrito durante el desarrollo del presente capítulo, nos lleva a concluir que existe un retardo en la impartición de justicia laboral en el Estado de Puebla, ya que en la actualidad, la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado, enfrenta severos problemas para desempeñar un adecuado funcionamiento.

PREGUNTA 17 (véase anexo 1, 2 y 3)

El retraso en la impartición de justicia por parte de la JLCAEP se debe a: (en caso de creerlo, podrá señalar varias opciones)



Fuente: Elaboración propia

De lo anterior, podemos observar como los principales problemas que observan las personas que directamente están involucradas con el funcionamiento de la Junta son la falta de personal capacitado y la intervención de agentes externos que influyen en las resoluciones que se dictan; increíblemente, esto sucede con el consentimiento del propio Gobierno poblano, quien es partícipe de la corrupción y el nepotismo que caracteriza a la administración pública del Gobierno actual.

Otros problemas que aqueja a la JLCAEP, es la falta de personal suficiente y capacitado, pues se opera con un mínimo de personal. Malas instalaciones y falta de material elemental para el desahogo de los juicios, salarios poco remuneradores para los funcionarios; todo esto culmina afectando seriamente la impartición y el acceso a la justicia en la Entidad.

La cual la podemos entender como un derecho humano con el que contamos todos y cada uno de los habitantes de este país, y que no es respetado por parte de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado; derecho que se vuelve indispensable para la buena convivencia y desarrollo de la sociedad, por lo que la falta de ésta o en su defecto su impartición tardía e inadecuada provoca el descontento de los habitantes y la desconfianza del pueblo en las autoridades encargadas de impartirla; en ese sentido, no debemos perder de vista que justicia a destiempo, sencillamente deja de ser justicia.

Máxime, que el artículo 17 de la Constitución General de la Republica, señala en su segundo párrafo que: toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Lo anterior hace referencia al derecho humano de acceso a la justicia, el cual se ha ido convirtiendo en los últimos años, en un tema de gran importancia y trascendencia, en virtud de que el acceso a la justicia repercute fuertemente en el llamado Estado de Bienestar, ya que este derecho humano es un medio imprescindible para lograr una menor desigualdad social¹⁶⁸.

¹⁶⁸ Fix Fierro, Héctor, López Ayllón, Sergio; *El acceso a la justicia en México, una reflexión multidisciplinaria*, Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/92/8.pdf> Consultado: 18/01/2016

En el ámbito internacional, el derecho humano al acceso a la justicia, se encuentra consagrado en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, celebrada del 7 al 22 de noviembre de 1969 en la Ciudad de San José, Costa Rica, por la Organización de los Estados Americanos (OEA), de la cual el Estado Mexicano es parte, por lo que ratificó y reconoció el contenido de dicha Convención el 3 de febrero de 1981, y en consecuencia, se encuentra obligado a observar y aplicar su contenido en su legislación interna y en todas las resoluciones que dicten sus jueces y tribunales.

De manera más específica, el primer párrafo del artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos señala que: toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter¹⁶⁹.

Así mismo, el primer párrafo del artículo 25 de la citada Convención establece que toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales¹⁷⁰.

Dentro de nuestra legislación interna, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido criterios jurisprudenciales, los cuales define y garantiza el acceso a la justicia pronta mediante tribunales previamente establecidos, lo anterior se detalla en el siguiente tesis aislada correspondiente a la novena época:

DERECHO DE ACCESO A LA JUSTICIA Y SUS ETAPAS.

De los artículos 14, 17 y 20, apartados B y C, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, deriva el derecho de

¹⁶⁹ Convención Americana sobre Derechos Humanos Disponible en:
https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm Consultada:18/01/2016

¹⁷⁰ *Ibidem.*

acceso efectivo a la justicia, el cual comprende, en adición a determinados factores socioeconómicos y políticos, el derecho a una tutela jurisdiccional efectiva y los mecanismos de tutela no jurisdiccional que también deben ser efectivos y estar fundamentados constitucional y legalmente. Ahora bien, como se señaló en la jurisprudencia 1a./J. 42/2007, de rubro: "GARANTÍA A LA TUTELA JURISDICCIONAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. SUS ALCANCES.", esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación definió el acceso a la tutela jurisdiccional como el derecho público subjetivo que toda persona tiene, dentro de los plazos y términos que fijen las leyes, para acceder de manera expedita a tribunales independientes e imparciales, a plantear una pretensión o a defenderse de ella, con el fin de que, a través de un proceso en el que se respeten ciertas formalidades, se decida sobre la pretensión o la defensa y, en su caso, se ejecute esa decisión; de ahí que este derecho comprenda tres etapas, a las que corresponden tres derechos: (i) una previa al juicio, a la que le corresponde el derecho de acceso a la jurisdicción, que parte del derecho de acción como una especie del de petición dirigido a las autoridades jurisdiccionales y que motiva un pronunciamiento por su parte; (ii) una judicial, que va desde el inicio del procedimiento hasta la última actuación y a la que corresponden las garantías del debido proceso; y, (iii) una posterior al juicio, identificada con la eficacia de las resoluciones emitidas. Los derechos antes mencionados alcanzan no solamente a los procedimientos ventilados ante jueces y tribunales del Poder Judicial, sino también a todos aquellos seguidos ante autoridades que, al pronunciarse sobre la determinación de derechos y obligaciones, realicen funciones materialmente jurisdiccionales¹⁷¹.

El problema no solo radica en el personal que labora en las Juntas, sino que el procedimiento laboral es aplicado de manera inadecuada, y es que, debido a la supuesta ausencia de formalidad en el procedimiento laboral al hacer uso excesivo del principio de denominado “*suplencia de la queja*” en favor del trabajador, la asignación de la carga procesal al empleador en diversos supuestos detallados en el artículo 784 de la LFT que trae como consecuencia una desigualdad procesal entre actor y demandando, la aparente libertad para valorar los hechos y las pruebas en conciencia, la necesaria fase conciliatoria dentro del juicio, la

¹⁷¹ Amparo en revisión 352/2012. 10 de octubre de 2012. Cinco votos. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Mario Gerardo Avante Juárez.

Nota: La tesis de jurisprudencia 1a./J. 42/2007 citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXV, abril de 2007, página 124.

inexistencia de una segunda instancia antes del Amparo, la revisión de los actos que hacen los propios presidentes de las Juntas, el valor de la testimonial, el diferimiento constante ocasionado por los propios litigantes y la libertad que les da la Junta para hacerlo y la dilación de las audiencias en un periodo de hasta cuatro meses entre la celebración de una y otra, la inexistente prontitud y carácter expedito de los juicios laborales debido a la centralización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al Poder Ejecutivo Federal y Estatal¹⁷²,

Entre otros rubros, son aspectos importantes para analizar, con el objetivo de darle solución a esta problemática y garantizar el acceso a la justicia laboral pronta y expedita en el Estado de Puebla en el contexto de una nueva propuesta de reforma procesal.

En consecuencia de lo tratado durante la elaboración del presente capítulo de la investigación, es que proponemos como medio alternativo de solución para la aplicación pronta, expedita e imparcial de justicia laboral en el Estado de Puebla; la creación de Tribunales del Trabajo encargados de resolver los conflictos obrero patronales en la Entidad, lo cual se abordara a continuación de manera más completa.

¹⁷²Bouzas Ortiz, Alfonso, Rosa Albina Garavito Elías, Carlos Reynoso Castillo *et al. Propuestas para una reforma laboral democrática*, México: UNAM. México, 2007, p. 206.

CAPITULO IV

TRIBUNALES DEL TRABAJO COMO ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN

SUMARIO: 4.1 Iniciativas de Ley y estudios para la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México 4.1.1 Iniciativa elaborada por el Partido Acción Nacional en 1995 4.1.2 Iniciativa elaborada por el Partido de la Revolución Democrática en 2013 4.1.3 Foros alusivos a la justicia cotidiana a partir del año 2015 4.2 Creación de Tribunales del Trabajo como alternativa de solución en el Estado de Puebla 4.2.1 Constituido como organismo público autónomo 4.2.2 Tribunal del Trabajo con integración tripartita 4.2.3 Personal suficiente y capacitado designado mediante servicio civil de carrera

Como se ha mencionado durante el desarrollo de la presente investigación, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social es una rama del derecho sumamente trascendente para el desarrollo y estabilidad de cualquier sociedad o Estado, pues es precisamente a través del empleo estable y la obtención de salarios remuneradores, que los miembros de una colectividad pueden alcanzar progreso, felicidad, equilibrio, igualdad, perdurabilidad y paz social.

A contrario sensu, estamos convencidos que la falta de oportunidades para el progreso, los bajos salarios y la aplicación inadecuada o tardía de la justicia, propicia un descontento social general e incluso origina quebrantamiento de la tranquilidad social, incrementando la delincuencia y la inseguridad, problemas que lamentablemente son cada vez más comunes en nuestro país desde hace ya varios años.

El Estado es quien se encarga de garantizar la adecuada aplicación del Derecho del Trabajo, procurando la aplicación de justicia laboral en los distintos conflictos que surjan entre el capital y el trabajo mediante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo, como ya se ha descrito en el capítulo que antecede, en el Estado de Puebla, la JLCAEP enfrenta severos obstáculos para lograr la aplicación de justicia laboral pronta, expedita e imparcial.

Por lo anterior, es que durante la exposición del capítulo que nos ocupa, se analizará de manera concisa las principales iniciativas de ley que se han propuesto en los últimos años para modificar la impartición de justicia laboral; para finalmente y

siguiendo el método científico denominado inductivo, en el cual está sustentada la presente investigación, se propondrá la creación de un Tribunal del Trabajo que resuelva conflictos obrero-patronales tanto a nivel federal como local en sustitución de las actuales JCA,, cuyas características se describirán en el apartado correspondiente.

4.1 INICIATIVAS DE LEY Y ESTUDIOS PARA LA SUSTITUCIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN MÉXICO

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en nuestro país han enfrentado severos cuestionamientos desde su creación hasta la presente fecha, por lo que en la actualidad, la idea de su remplazo por Tribunales del Trabajo no es para nada nueva.

Muchos son los autores que se han pronunciado en favor y en contra de desaparecer las Juntas de nuestro sistema jurídico; unos señalan que su funcionamiento es totalmente oscuro y parcial, pues actúan como auténticos medios de represión de la clase trabajadora al servicio del poder del Estado; mientras que otros sostienen que las Juntas son autoridades de equidad ya que su integración tripartita actual garantiza una resolución objetiva de los conflictos laborales.

A continuación se describirá de manera breve las principales iniciativas de reforma que en los últimos años han llegado al Congreso de la Unión, o bien, estudios que se han realizado con el objetivo de modernizar el acceso a la justicia laboral por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

4.1.1 INICIATIVA ELABORADA POR EL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL EN 1995

Después de la promulgación de la LFT de 1970 y su reforma procesal en 1980, surgieron notables cambios sociales, concretamente en lo referente a las relaciones del trabajo; por lo tanto, se planteó desde el Congreso de la Unión la necesidad de modernizar o actualizar las normas jurídicas laborales para que respondieran a las expectativas y exigencias de la población.

Como nos describe el Doctor Néstor de Buen, durante las administraciones de José López Portillo y Miguel de la Madrid, conscientes de la situación que

atravesaba el país, realizaron diversas aportaciones y reformas a la LFT, sin embargo no tuvieron el alcance pretendido, pues el entorno social y político de la época no permitió un cambio significativo en las relaciones obrero patronales ni en la manera de impartir justicia laboral en el país. Por otro lado, el entonces candidato a la presidencia Carlos Salinas de Gortari se reunió como parte de su campaña con miembros de la CTM, a los que les prometió que durante su gobierno promulgaría una nueva LFT en la que se garantizaría la protección de los derechos de los trabajadores¹⁷³.

Tras un evidente fraude electoral, Carlos Salinas toma el cargo de la Presidencia de la Republica (1988-1994). Desde el inicio de su administración se hizo evidente su clara intención y preferencia en resolver problemas económicos por encima de los sociales. A pesar de ello integro una extensa comisión con 10 titulares y 10 suplentes por cada sector para elaborar un proyecto de reforma a la LFT, sin embargo, y como era de esperarse, después de seis largos meses de trabajo y sin lograr resultado alguno, la comisión sencillamente desapareció para centrar toda la atención del gobierno federal en el Tratado de Libre Comercio que entro en vigor en nuestro país el 1 de enero de 1994¹⁷⁴.

Posteriormente, en 1995 el Partido Acción Nacional (PAN) presento un proyecto de ley en el cual tuvo como principales colaboradores al ilustre Néstor de Buen Lozano junto con Carlos de Buen Unna; dicho proyecto era apolítico y fue impulsado como iniciativa de ley por los diputados Gabriel Jiménez Remus y Juan de Dios Castro. Empero, dada la mayoría parlamentaria en el Congreso del Partido Revolucionario Institucional (PRI), partido político opositor del PAN, la iniciativa simplemente fue “congelada” indefinidamente¹⁷⁵.

El proyecto en mención, como lo describe el propio Néstor de Buen, contemplaba diversas modificaciones tanto sustantivas como procesales de la LFT, de entre las cuales destacan:

¹⁷³ De Buen, Néstor; *La reforma intentada a la Ley Federal del Trabajo*, Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/844/5.pdf> Consultado: 08/04/2016

¹⁷⁴ *Ibidem*.

¹⁷⁵ De Buen, Néstor; *El sistema laboral en México*; Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/10.pdf> Consultado: 08/04/2016

En materia colectiva, se pretendía evitar el control que ejerce el Estado sobre los sindicatos, convenios colectivos y el derecho a huelga, con la finalidad de terminar con el corporativismo sindical, lastimero lastre que evita el desarrollo de nuestra nación. Por esta razón, podemos darnos una idea del motivo del por qué el proyecto del Doctor De Buen no prospero; pues el Estado tiene principal interés e injerencia en las relaciones laborales tanto colectivas como individuales.

De la misma manera, se propuso la desaparición de la toma de nota, la no intervención del Estado en el registro de sindicatos, desligar el derecho a huelga a los rigurosos trámites administrativos, así como incentivar la participación social de manera activa en la supervisión y vigilancia en lo referente a la impartición de justicia laboral¹⁷⁶.

El tema que nos ocupa de la iniciativa de ley del PAN de 1995, es que en ella se contemplaba la desaparición del tripartismo al sustituir las Juntas de Conciliación y Arbitraje por jueces de lo social dependientes del Poder Judicial y no del Ejecutivo como actualmente sucede, con competencia para conocer no solo de los juicios laborales, sino de los referentes a la Seguridad Social¹⁷⁷.

A pesar que en el año 2000 hubo una alternancia de partido político en la Presidencia de la Republica, siendo precisamente el PAN con Vicente Fox quien asumiera el cargo, la iniciativa elaborada con la colaboración del Doctor De Buen, no progreso quedando simplemente como antecedente de un intento por modernizar las Juntas de Conciliación y Arbitraje en nuestro país.

4.1.2 INICIATIVA ELABORADA POR EL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA EN 2013

En el año 2013, posterior a la reforma de la LFT, nuevamente se planteó la posibilidad de realizar una reforma al artículo 123 fracción XX de la CPEUM así como la derogación de los artículos 604 al 647 de la LFT que establecen la integración, competencia y funcionamiento de las Juntas Federales y Locales de

¹⁷⁶ Corral Jurado, Javier; *Reforma laboral, la iniciativa de 1995*, Disponible en: <http://www.pan.senado.gob.mx/2012/09/reforma-laboral-la-iniciativa-de-1995/> Consultado: 08/04/2016

¹⁷⁷ De Buen, Néstor; *La reforma intentada a la Ley Federal del Trabajo*, Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/844/5.pdf> Consultado: 08/04/2016

Conciliación y Arbitraje. Le correspondió al grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática a través del Diputado Silvano Blanco Deaquino impulsar dicha propuesta de reforma, misma que fue publicada el 21 de febrero de 2013 en la Gaceta Parlamentaria; dicha iniciativa de ley, entre otras cosas, planteaba la eliminación de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje en base al siguiente planteamiento del problema:

Poner las bases para una verdadera justicia a favor de las y los trabajadores mediante la supresión de las juntas de conciliación y arbitraje, que se han transformado en un antípoda de la legalidad y la equidad, desde el momento en que se encuentran subordinadas jerárquicamente al Ejecutivo Federal o ejecutivos locales, según la naturaleza de los asuntos, y por tanto a intereses políticos y económicos inadmisibles.....¹⁷⁸

En consecuencia de lo anterior, se plantó la posibilidad, tal y como lo había manifestado años atrás el PAN con su iniciativa de 1955, la integración de Tribunales del Trabajo para la resolución de conflictos laborales. A continuación se exponen los argumentos planteados por el Diputado y su grupo parlamentario acerca de la integración de dichos Tribunales Laborales

No es concebible que hoy día, cuando se ha fortalecido la división de poderes, tengamos tribunales que realizan funciones jurisdiccionales y sin embargo dependan del Poder Ejecutivo. Esa subordinación está en correspondencia con la época en que se creó el artículo 123 Constitucional, misma en la que el Ejecutivo fue diseñado para ejercer un poder omnímodo. Hoy los conflictos laborales requieren tribunales independientes que impartan justicia laboral en forma eficaz.

¹⁷⁸ Gaceta Parlamentaria (2013, 21 febrero) Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo, a cargo del diputado Silvano Blanco Deaquino, del grupo parlamentario del PRD. Palacio Legislativo de San Lázaro. [En línea] Disponible en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/Black/Gaceta/Anteriores/62/2013/feb/20130221-VI/Iniciativa-3.html>

Por su estructura actual las juntas de conciliación y arbitraje dan el espejismo de ser tribunales democráticos, en los cuales se encuentran representados los trabajadores, los patrones y el gobierno, que actuaría como miembro imparcial, como fiel de la balanza. Sin embargo, en la práctica podemos cerciorarnos de que en la mayoría de los casos el representante del gobierno, es decir, el Presidente de la junta, no actúa con la imparcialidad que debiera y acaba sumándose al voto del representante del capital; por lo tanto, esa estructura tripartita se convierte en bipartita en perjuicio del trabajador. Si a ello agregamos la presencia de líderes sindicales venales, se configura un cuadro desalentador para quienes mayoritariamente esperan justicia en el marco de los laudos dictados por dichas juntas. Laudos de los cuales depende en gran parte su vida y futuro de los trabajadores y sus familias.

El derecho laboral requiere tribunales independientes, que pertenezcan al órgano de poder encargado de dirimir las diferencias entre los particulares, es decir, el Poder Judicial. El elemento que diferenciará a los jueces laborales de los demás jueces es el conjunto de principios de derecho tanto sustantivo como procesal bajo los cuales se regirán. En ningún momento podrá aplicarse el principio de igualdad de las partes, pues partimos de la concepción de que el trabajador y el patrón no son ni serán iguales dado su diversa realidad económica y política; por eso, tanto las normas sustantivas como procesales deben ser tutelares de la clase trabajadora, aplicándose el principio de suplencia de la queja y todos los demás que han caracterizado al derecho laboral. Los jueces laborales conocerán de los conflictos entre el trabajo y el capital, y formarán parte del Poder Judicial federal o local según corresponda. Así pues, esta es una reforma fundamental, que tiende a mejorar la impartición de la justicia laboral.

Estos tribunales laborales tendrán una estructura similar a la de los demás juzgados del Poder Judicial, y su titular será un juez.

Si bien, la concretización de la propuesta contenida en esta iniciativa representará un indudable avance para la justicia laboral, no será suficiente. A últimas fechas, el Poder Judicial también se ha manchado las manos con

sentencias conculcadoras del estado de derecho, en perjuicio de los trabajadores. Es decir, la estructura toda de la justicia en el país requiere de una reforma de esencia, de manera que el Poder Judicial recobre la autonomía y dignidad que le deben ser inherentes.

Una reforma que sustituya a las juntas de conciliación y arbitraje con jueces laborales debe partir desde el texto de la Constitución federal, en cuyo artículo 123, Apartado A, se consagra expresamente la existencia de tales juntas. De ahí, tal modificación, deberá impactar a la ley Federal del Trabajo de manera transversal¹⁷⁹.

De lo anteriormente señalado, se desprenden los principios y características que según el grupo parlamentario del PRD regirán el funcionamiento de estos Tribunales Laborales. A pesar de estar de acuerdo con algunos de los puntos señalados en cuanto a la pésima integración y funcionamiento que actualmente tienen las Juntas, mismos que ya se han expuesto oportunamente durante la presente investigación en los respectivos apartados y capítulos; nos permitimos diferir, añadir y modificar algunos puntos a dicha propuesta, los cuales se abordaran y precisaran más adelante.

Desafortunadamente, la iniciativa del PRD no progresó en el Congreso de la Unión, quedando “congelada” como muchas otras, ya que los Diputados y los Senadores Federares, simplemente no les dan impulso para su aplicación.

4.1.3. FOROS ALUSIVOS A LA JUSTICIA COTIDIANA A PARTIR DEL AÑO 2015

La justicia cotidiana la podemos entender como las distintas instituciones y procedimientos que permiten a las personas tener acceso efectivo y expedito a una justicia que resuelva eficazmente los conflictos que surjan de la convivencia cotidiana¹⁸⁰.

¹⁷⁹ Gaceta parlamentaria. *Óp. Cit.*

¹⁸⁰ *Entrega el CIDE informe y propuestas sobre justicia cotidiana en México al presidente Enrique Peña Nieto* Disponible en: <http://www.conacyt.mx/index.php/comunicacion/comunicados-prensa/463-entrega-el-cide-informe-y-propuestas-sobre-justicia-cotidiana-en-mexico-al-presidente-enrique-pena-nieto> Consultado:12/04/2016

El actual Presidente de la República: Enrique Peña Nieto, ha señalado en repetidas ocasiones la importancia que tiene el acceso a la justicia como base y desarrollo de la sociedad, aunque su administración no se ha caracterizado precisamente por llevar la justicia a los gobernados. Este derecho que contempla nuestra Constitución y que debe ser aplicable a todos y cada uno de los habitantes de este país, lamentablemente se encuentra severamente cuestionado, pues es común que en la vida diaria los ciudadanos no tengamos acceso a una justicia pronta e imparcial; por lo que el Ejecutivo Federal se comprometió a enviar al Congreso de la Unión a más tardar en el año 2017 una serie de propuestas y modificaciones a distintos ordenamientos jurídicos con el objetivo de agilizar y modernizar el sistema de impartición de justicia; concretamente lo referente a los conflictos que se suscitan diariamente en materia familiar, mercantil, administrativa, laboral e incluso disputas vecinales, aclarando que se mantuvo fuera de este contexto a la materia penal.

De forma precisa, lo anterior fue expresado por el mandatario federal en un mensaje denominado “Por un México en Paz con justicia y desarrollo” dirigido a la Nación el 27 de noviembre de 2014, en el cual señaló: *“Pero la justicia no se agota, hay que decirlo, en el ámbito penal. Hay una justicia olvidada, la justicia cotidiana, aquella que demanda la mujer, a quien le niegan el divorcio, el trabajador al que no le pagan su salario, o quien no puede cobrar una deuda...Esta justicia suele ser lenta, compleja y costosa, lo que provoca que la mayoría de los mexicanos no pueda acceder a ella con facilidad. A pesar de esta realidad, que es evidente, no se han presentado soluciones de fondo a estos problemas”*¹⁸¹.

Para lograr esto y con el objetivo de obtener un eficiente análisis de la realidad que vive nuestro país, el Presidente encomendó al Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE) la realización de una consulta plural con la finalidad de identificar los problemas en materia de justicia cotidiana; para que posteriormente el CIDE pueda proponer una serie de recomendaciones al propio Ejecutivo Federal y solucionar de manera eficiente el retraso en la impartición de justicia.

¹⁸¹ Informe de resultados de los foros de Justicia Cotidiana Centro de Investigación y Docencia Económicas, Abril 2015 Disponible: http://imco.org.mx/wp-content/uploads/2015/04/Documento_JusticiaCotidiana_.pdf Consultado: 13/04/2016

De esta manera, el CIDE desarrollo del 15 de enero al 26 de febrero de 2015 diversos foros de consulta informativa sobre problemas que diariamente tienen los ciudadanos para la resolución de sus problemas en materia familiar, civil, laboral etc., para posteriormente durante los meses de marzo y abril del mismo año, concentrar la información recabada para ser sistematizada y analizada.

Durante las numerosas reuniones llevadas a cabo a inicios del año 2015 intervinieron diversos expertos para validar el contenido legal y lógico de las recomendaciones¹⁸². Se llevaron a cabo 15 foros presenciales en 12 ciudades distintas con la participación de 425 peritos en distintas materias jurídicas y se creó una plataforma interactiva para acercar los foros y las discusiones a todos los ciudadanos interesados, logrando recopilar un total de 485 testimonios y poco más de 600 propuestas.¹⁸³

Finalmente en el mes de abril del año 2015 el Director del CIDE, Sergio López Ayllón hizo entrega del informe final al Ejecutivo Federal de los datos recabados en los distintos foros referentes a la Justicia Cotidiana, comprendiendo éste un total de 217 propuestas así como 20 recomendaciones hechas al propio Mandatario Federal y a los Gobiernos Locales de los Estados de la Republica. Dentro de dicho informe resalta la creación de cuatro temas centrales para acercar la justicia cotidiana a todos y cada uno de los ciudadanos: la creación de centros de asistencia jurídica temprana y su posible evolución en defensorías públicas, la regulación de los servicios que prestan los abogados y mecanismos que faciliten establecer su responsabilidad profesional, la revisión del diseño y operación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, la creación de un nuevo modelo de justicia familiar¹⁸⁴.

De los temas señalados con antelación, el que nos ocupa para la realización de la presente investigación es el referente a la revisión del diseño y operación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Dentro de dicho informe se hace una recomendación tanto al Gobierno Federal como los Locales denominada *“revisar la operación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje”*, en el cual señala que: *“Una de*

¹⁸² *Ibidem.*

¹⁸³ *Entrega el CIDE informe y propuestas sobre justicia cotidiana en México al presidente Enrique Peña Nieto, Óp. Cit.*

¹⁸⁴ *Ibidem.*

las primeras tareas sería revisar la estructura tripartita de las juntas y su eventual incorporación a los poderes judiciales. La instancia encargada de conducir el diálogo que se propone en este documento puede encabezar este esfuerzo¹⁸⁵.”

De lo anterior podemos observar la recomendación de incorporar las JCA al Poder Judicial tanto Federal como Locales, pues según el informe del CIDE, actualmente las prácticas y actividades que desarrollan las JCA son pocas formales y con altos grados de incertidumbre y discrecionalidad. Es por ello que el Presidente de la República envió en el mes de mayo de año 2016 un paquete compuesto por ocho iniciativas de reforma constitucional, de entre las cuales destaca la desaparición de la Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje para que los conflictos sean resueltos por el Poder Judicial; actualmente continúa el análisis de la propuesta enviada por el Presidente para verificar la viabilidad de las propuestas y su posible aplicación futura (dicha iniciativa se acompaña al presente trabajo como anexo 4).

De lo anterior, podemos destacar que tanto en las dos iniciativas de ley descritas anteriormente y que fueron enviadas al Congreso Federal en 1995 y en 2013 como en la iniciativa enviada en 2016 derivada de los foros de discusión sobre Justicia Cotidiana, se maneja la posibilidad de incorporar las JCA al Poder Judicial, pues se entiende que éste es el Poder con conocimientos, preparación y personal suficiente encargado de administrar justicia.

En la exposición de motivos de la iniciativa de ley enviado por el Presidente, señalada con anterioridad, se señala lo siguiente:

La justicia laboral presenta problemas en su funcionamiento porque sus instituciones y procesos fueron creados en una condición histórica que contrasta abismalmente con la que actualmente se vive.

El incremento de la rotación laboral frente a la mayor volatilidad de los empleos y la flexibilización de formas de contratación y despido, han provocado a partir de la década de los ochenta, el aumento significativo de los conflictos individuales. En dos décadas, de 1995 a 2015, se incorporaron a la población económicamente activa del país,

¹⁸⁵ *Ibidem.*

más de 18 millones de mexicanos, periodo en el que los conflictos individuales aumentaron 132%, al pasar de 125,510 en diciembre de 1994 a 291,548 en diciembre de 2015.

Se debe eliminar todo elemento que convierta a la justicia laboral en lenta, costosa, de difícil acceso y cuestionable, así como combatir la parcialidad, simulación, discrecionalidad y opacidad. Para la consecución plena de estos objetivos, deben romperse paradigmas que constituyan obstáculos o desviaciones.

Es indispensable actualizar nuestras leyes y hacerlas acordes a la realidad laboral nacional e internacional, así como transformar instituciones y construir nuevas políticas públicas integrales y consensadas, con base en los principios de legalidad, imparcialidad, equidad, transparencia, eficacia, certeza, independencia, objetividad, profesionalismo, publicidad, confiabilidad y autonomía. Esta modernización contribuye a asegurar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente en escenarios de crisis.

La impartición de justicia laboral construida sobre los principios anteriores es determinante para consolidar la democracia, fortalecer las instituciones, garantizar la igualdad de todos los ciudadanos y de todo aquel que se encuentre en el país, contribuir al desarrollo económico, reforzar las políticas de justicia y fortalecer al Estado Democrático de Derecho. Una justicia laboral efectiva, pronta y expedita dará certeza jurídica a trabajadores y a empleadores. Ello permitirá elevar tanto la productividad y la competitividad económica, así como la calidad de vida de las familias mexicanas.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la consulta elaborada por el Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE), en preparación de los Diálogos por la Justicia Cotidiana, las modificaciones normativas en la materia no han generado una

percepción de cambio significativo. Desde el punto de vista de la estructura de los órganos de impartición de justicia, la consulta reveló la necesidad de valorar la situación actual de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. A decir de los expertos, la revisión de este tipo de impartidores de justicia, debe incluir, entre otros aspectos relevantes, analizar la autonomía y sus formas de integración tripartita¹⁸⁶.

De la misma manera, dicha iniciativa ley propone reformar el fondo del derecho procesal del trabajo en tres premisas fundamentales:

1) Se propone que la justicia laboral sea impartida en lo sucesivo por órganos del Poder Judicial Federal o de los poderes judiciales locales, según corresponda.

2) Se propone replantear la función conciliatoria, de manera que constituya una instancia prejudicial a la cual los trabajadores y patrones deberán acudir. Con esta medida se privilegia que los nuevos órganos de impartición de justicia laboral concentren su atención en las tareas jurisdiccionales, propias de su nueva responsabilidad. En tanto, la función conciliatoria estará a cargo de Centros de Conciliación especializados e imparciales, dotados con personalidad jurídica y patrimonio propios, además de que contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión; misma que serán organismos descentralizados. Destaca que la iniciativa delinea el nuevo procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria de manera que resulte eficaz para las partes. Para tal efecto se propone que esta etapa procesal conste de una sola audiencia obligatoria con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita y que las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realicen con el acuerdo de las partes el tiempo que de común acuerdo determinen.

¹⁸⁶ Disponible en: <http://es.slideshare.net/elnidodelseguro/iniciativa-de-reforma-constitucional-en-materia-de-justicia-laboral-2016> Consultado 20/05/2016

3) *Se propone revisar el sistema de distribución de competencias entre las autoridades federales y locales. De esta manera, con el propósito de fortalecer el ejercicio de las libertades de negociación colectiva y de sindicación, se considera necesario crear un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal que tendrá la facultad, entre otras, de atender el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos inherentes a dichas materias. El organismo también tendrá a su cargo la función conciliatoria en el orden federal*¹⁸⁷.

Según una nota periodística en línea del diario Milenio¹⁸⁸, el Consejero Jurídico de la Presidencia, Humberto Castillejos, señaló: *“que la idea es desaparecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto la federal como las locales, para pasar a que los asuntos laborales se resuelvan en tribunales, que son poderes imparciales y poderes autónomos. Hay la queja de que existe corrupción y un retraso muy generalizado en las Juntas Laborales, por eso estamos planteando esta reforma constitucional”*, reforma que calificó como una reforma laboral trascendental.

Sin embargo, es prudente señalar que estamos parcialmente de acuerdo con lo señalado tanto en las iniciativas de ley como en el informe que el CIDE entregó al Ejecutivo Federal en abril de 2015 y que ha enviado el Presidente Peña al Congreso para su estudio en 2016, pues el funcionamiento actual de las JCA es irregular, deficiente y parcial, por lo que urge una modernización y reestructuración en estas autoridades, sin embargo diferimos ampliamente en el sentido de que no basta con incorporarlas al Poder Judicial, pues lamentablemente consideramos que aun dependiendo de este Poder, prevalecerían las prácticas corruptas, el tráfico de influencias y el nepotismo por encima de la capacitación, conocimiento del personal, y esclarecimiento de la verdad.

¹⁸⁷ *Ibidem*.

¹⁸⁸ Disponible en: http://www.milenio.com/policia/Enrique_Pena_Nieto-juntas_Conciliacion_y_Arbitraje-paquete_de_iniciativas_justicia_0_728327182.html Consultado: 02/05/2016

Por lo anterior y derivado de la investigación realizada en el Estado de Puebla bajo el método inductivo dentro del presente trabajo, es que proponemos para el desahogo ágil, pronto, expedito e imparcial de los juicios laborales la creación de un Tribunal del Trabajo con competencia tanto a nivel federal como local, cuyas características y beneficios en favor de la clase trabajadora y patronal se describirán a continuación:

4.2 CREACIÓN DE TRIBUNALES DEL TRABAJO COMO ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN

Durante el desarrollo del presente trabajo de investigación se efectuaron distintas consultas a fuentes bibliográficas escritas y electrónicas, además de la realización de trabajo de campo consistente en encuestas aplicadas a funcionarios de la JLCAEP, así como a abogados litigantes y a trabajadores que acuden a esta autoridad, así mismo, se logró recabar información proporcionada por el Sistema de Solicitudes de Información del Estado de Puebla (INFOMEX).

Lo anterior nos permitió confirmar que actualmente existe en la JLCAEP un rezago significativo en la impartición de justicia laboral y una acumulación excesiva de expedientes sin concluir debido a que no se cumplen con los plazos señalados principalmente en los artículos 763, 838, 873, 878 y 885 de la LFT, esto es que según los artículos en mención un juicio laboral está diseñado o contemplado para ser concluido desde la presentación de la demanda hasta el dictado de un laudo en un tiempo máximo aproximado de tres meses, lamentablemente en la práctica esto no sucede así.

De la misma manera, la presente investigación nos llevó a comprobar que dicho atraso en la impartición de justicia laboral en el Estado de Puebla es consecuencia principalmente de la falta de personal apto y capacitado, pues los despidos constantes de los trabajadores de la Junta hacen prácticamente imposible el desahogo ágil de los juicios; la aplicación inadecuada del procedimiento laboral, ya que es común que los abogados de las partes abusen de los beneficios que otorga la Ley para obstaculizar y diferir constantemente los juicios del trabajo con la atenuencia y libertad de la Junta para hacerlo; y la Intervención de agentes externos, como uno de los principales problemas, pues la Junta actúa según los intereses

económicos, políticos y sociales de los factores reales de poder que imperan en el Estado, convirtiéndola así en juez y parte dentro de un juicio laboral debido a su integración actual.

El atraso en la impartición de justicia por parte de la Junta afecta a las distintas personas que acuden a esta autoridad o intervienen en un procedimiento laboral en busca de dicha justicia, los cuales van desde trabajadores de todas las clases sociales con una edad promedio de dieciocho a sesenta años de edad, abogados litigantes y funcionarios de la propia Junta, hasta empleadores o patrones tanto físicos como jurídicos afectándoles este problema en un grado sumamente alto toda vez que les ocasiona un desgaste considerable en cuanto tiempo, dinero y recursos, además de que se violenta flagrantemente lo establecido en el artículo 17 Constitucional pues el acceso a la justicia pronta, gratuita, completa e imparcial no es aplicada.

En consecuencia, es que proponemos la creación de un Tribunal del Trabajo que conozca de los conflictos que se den entre capital y trabajo con competencia tanto en el ámbito federal como local en sustitución de las JCA. Es preciso señalar que tal y como se ha manifestado en líneas anteriores, la presente investigación se realizó metodológicamente bajo el sistema científico inductivo, por lo que se analizó específica y particularmente el funcionamiento y actuar de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla, sin embargo y derivado de las características del método científico utilizado, la propuesta objeto del presente trabajo es aplicada a nivel federal así como a los demás Estados de la Republica, pues la pronta impartición de justicia laboral es un tema de trascendencia nacional. Este Tribunal tendrá las siguientes características en cuanto a su integración y funcionamiento:

4.2.1 CONSTITUIDO COMO ORGANISMO PÚBLICO AUTÓNOMO

Una característica del derecho es ser dinámico, pues debe adaptarse a las distintas necesidades y circunstancias que van imperando en la sociedad. Es indudable que al término de la Revolución y los subsecuentes años, las Juntas le dieron equilibrio a las relaciones obrero patronales, impulsando el crecimiento de las empresas y dando estabilidad en el empleo a los trabajadores; sin embargo, hoy en

día podemos darnos cuenta que las Juntas dejaron de ser tribunales de equidad para convertirse, como lo señala el Doctor Néstor de Buen, en verdaderos instrumentos de represión, por lo que resulta inevitable una reforma contundente a su integración y funcionamiento.

Esta transformación no solo se debe limitar al ámbito laboral, sino que puede ser aplicada a otros sectores del gobierno. Hoy en día no se requiere una administración unitaria, más bien una que se encuentre compuesta por órganos y dependencias con distintos grados de independencia, cuya unificación pueda lograrse con una vinculación más estrecha a la ley o bien, a nuevas formas de control o supervisión¹⁸⁹, con el propósito de brindar mejores servicios y lograr un verdadero desarrollo en favor de la sociedad.

Tal y como se mencionó en líneas anteriores, actualmente existe la propuesta enviada por el Presidente Peña de incorporar las JCA al Poder Judicial para agilizar la impartición de justicia laboral y garantizar la imparcialidad en sus resoluciones; sin embargo diferimos ampliamente con la propuesta enviada por el Ejecutivo Federal, pues consideramos que el incorporar las JCA al Poder judicial no agilizaría los juicios del trabajo y mucho menos garantiza la imparcialidad de éstos, pues actualmente el Poder Judicial es una extensión más del Poder Ejecutivo por lo que los mandatarios tanto Federales como Locales seguirán teniendo injerencia en las resoluciones que dicten los Tribunales Laborales incorporados al Judicial.

Tan es así, que en los últimos años hemos sido testigos cómo el Poder Judicial se encuentra sometido a las decisiones que toma el Poder Ejecutivo y a los intereses personales, políticos y económicos de factores reales de poder que imperan en nuestro país; como ejemplos podemos mencionar los siguientes:

El incendio de la Guardería ABC ocurrido el 5 de junio de 2009 en Hermosillo Sonora, donde fallecieron 49 niños y 106 resultaron heridos, todos ellos de entre 5 meses y 5 años de edad, la estancia infantil privada funcionaba por el modelo de subrogación del IMSS. Un total de 19 funcionarios fueron investigados como

¹⁸⁹ Ramírez Marín, Juan; *Derecho Administrativo Mexicano 2° curso*, Ed. Porrúa, México, 2014, p. 334

presuntos responsables de la violación grave de garantías individuales, pero al final, la Suprema Corte de Justicia de la Nación decidió exonerarlos¹⁹⁰.

El caso de la desaparición forzada de 43 estudiantes de la Escuela Rural de Ayotzinapa en Iguala Guerrero el 26 de septiembre de 2014, donde los estudiantes fueron agredidos con armas de fuego por elementos de la policía y después por criminales vestidos de civil, incluso uno de los estudiantes fallecido aquella noche fue torturado, le fueron arrancados los ojos y le desollaron el rostro¹⁹¹. A casi dos años de lo sucedido, el Poder Judicial no ha detenido a todos los responsables ni ha podido comprobar fehacientemente lo ocurrido con los 43 estudiantes desaparecidos, exponiendo versiones incompletas de los hechos que se contradicen unas con otras.

Según el sitio en línea del Periódico el Heraldó¹⁹², el comisionado Nacional de los Derechos Humanos en 2014, Ramón Custodio señala que la impunidad es generada por una deficiente investigación, y a su vez la enmarca dentro del modelo que denomino 3-80. Es decir, tres operadores de justicia: Policía, Ministerio Público y Poder Judicial. Todos ellos responsables de un 80 por ciento de los delitos no investigados, 80 por ciento de órdenes de captura no ejecutadas, 80 por ciento de víctimas que no ponen la denuncia, dando como resultado un 80 por ciento de fracaso en la impartición de justicia.

En materia familiar, el Poder Judicial también ha mostrado deficiencias e irregularidades, tal es el caso de ex presidente de la SCJN Genaro Góngora Pimentel quien 2013 fue acusado de utilizar sus influencias y amistades con los jueces de primera instancia y de distrito para encarcelar a la madre de sus hijos Ana María Orozco Castillo, quien lo había demandado por no cumplir con su obligación alimenticia de sus dos hijos menores de edad quienes padecen autismo. A la

¹⁹⁰ La Jornada; *La Corte rechaza fincar responsabilidades en el caso ABC; sigue dando tumbos: ministro*, Disponible en: <http://www.jornada.unam.mx/2010/06/16/politica/012n1pol> Consultado: 05/05/2016

¹⁹¹ La Jornada; *Ayotzinapa y la matanza de Iguala*, Disponible en: <http://www.jornada.unam.mx/2014/09/30/opinion/021a2pol> Consultado: 05/05/2016

¹⁹² El Heraldó; *Fracaso en la investigación criminal es reflejo de malas decisiones*, Disponible en: <http://www.elheraldo.hn/alfrente/565484-209/fracaso-en-la-investigacion-criminal-es-reflejo-de-malas-decisiones> Consultado: 05/05/2016

presente fecha no se ha determinado responsabilidad alguna para el ex presidente de la SCJN en retiro por el delito de tráfico de influencias¹⁹³.

Como estos, podemos mencionar un gran número de ejemplos en los que el Poder Judicial no imparte justicia de manera pronta e imparcial. Ahora bien, los conflictos del trabajo pueden llegar a ser de gran impacto en la economía del país, principalmente los de naturaleza colectiva, sin descartar a los juicios individuales, por lo que con la incorporación de autoridades laborales al Poder Judicial, como lo plantea el Presidente Peña en su iniciativa de ley, no se garantiza de ninguna manera la imparcialidad en sus resoluciones, pues el Poder Ejecutivo Federal y Local y demás factores reales de poder seguirán teniendo participación en el desarrollo y resolución de estos conflictos.

En consecuencia de lo anterior, es que sostenemos firmemente que para que exista una adecuada impartición de justicia del trabajo en el Estado de Puebla y en el resto del país con total apego a derecho es necesaria la creación de un Tribunal del Trabajo constituido como un organismo público autónomo, independiente de los tres poderes de gobierno tradicionales.

Antes de abordar de manera profunda la propuesta planteada en la presente investigación, conviene señalar de manera breve algunas de las características de los organismos públicos autónomos con la finalidad de reforzar el planteamiento de dicha propuesta.

La palabra autonomía proviene del vocablo “*autos*” que significa por sí mismo, “*nomos*” que significa regla, y del sufijo “*ía*” que significa cualidad o facultad; entendiendo así la palabra autonomía como la facultad de regularse por sí mismo¹⁹⁴.

Los primeros organismos autónomos se concibieron en Europa y posteriormente se extendieron a América Latina; inicialmente surgieron como instituciones estatales sujetas a una determinada “evolución”, generando más tarde distintos órganos y organismos que no corresponden a las concepciones originales

¹⁹³ Spise.com; *Acusan de tráfico de influencias a ex presidente de la Suprema Corte de Justicia*, Disponible en: <http://sipse.com/mexico/denuncian-a-gongora-pimentel-32689.html> Consultado: 05/05/2016

¹⁹⁴ García-Pelayo y Gross, Ramón; *Autonomía*; en Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Sexta ed., Ed. Larousse, México, 1993, p. 81

del constitucionalismo; es decir, órganos constitucionalmente autónomos totalmente distintos e independientes del Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial¹⁹⁵.

En nuestro país, en los últimos años se ha ido incrementado la importancia y trascendencia de los organismos públicos autónomos principalmente en la administración pública federal, pero teniendo aplicación en los gobiernos de las Entidades Federativas. Estos organismos son creados expresamente por la Constitución General de la República, la cual determina sus funciones y atribuciones específicas al igual que su independencia de cualquier órgano de poder¹⁹⁶.

Tal y como se mencionó durante el desarrollo de la presente investigación, en México, la Corte ha establecido a través de distintos criterios jurisprudenciales (a partir de la cuarta época), que la división de poderes del Supremo Poder de la Federación para su ejercicio establecido en el artículo 49 Constitucional, no es una división rígida, sino más bien una división con fines de cooperación mutua entre los tres poderes, pues existe una notoria interdependencia entre ellos, además de distintas distribuciones de funciones y control entre órganos¹⁹⁷. En consecuencia, al existir ésta flexibilidad en la división de poderes, los organismos autónomos pueden operar sin transgredir u oponerse a la soberanía nacional o al principio de la división de poderes.

Es importante señalar, que pesar de su autonomía, estos organismos no suponen una separación absoluta de los poderes públicos, pues existen mecanismos para su supervisión y regulación, tampoco pueden afectar la estructura de la distribución de las funciones que establece la Constitución¹⁹⁸. Pues de ser así, estaríamos en presencia de un poder absoluto, prohibido en la propia Constitución.

Una vez señalado lo anterior, y derivado del resultado de la presente investigación, misma que se realizó bajo el método científico inductivo, es que proponemos la creación de un Tribunal del Trabajo que se encargue de resolver

¹⁹⁵ Pedroza de la Llave, Susana Thalía; *“Los órganos Constitucionales Autónomos en México”* en: Estado de Derecho y Transición Jurídica; Serna de la Garza, José María y Caballero Juárez, José Antonio (Coord.) Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México, 2002, p. 175

¹⁹⁶ Orozco Garibay, Pascual Alberto; *Derecho Constitucional. El Estado Mexicano. Su estructura constitucional*, Ed. Porrúa, México, 2009, p. 202

¹⁹⁷ Pedroza de la Llave, Susana Thalía; *“Los órganos Constitucionales Autónomos en México”* *Óp. Cit.* p. 174

¹⁹⁸ *Ídem.* p. 176

tanto en el ámbito federal como local las distintas controversias que se susciten entre el capital y trabajo en sustitución de las actuales JCA, desapareciendo así, todas las Juntas Federales, Locales y Juntas Especiales del país, concentrando todos los asuntos o juicios en un único Tribunal constituido como organismo público autónomo, el cual según Susana Thalía Pedroza¹⁹⁹ deberá contar con las siguientes características para ser considerado como tal:

a) Contará con tres tipos de autonomía: político-jurídica, es decir, la facultad de crear normas jurídicas sin la participación del Estado, evitando así normas que favorezcan los intereses de particulares; autonomía administrativa o cierta libertad para organizarse internamente sin la intervención del Estado, y finalmente autonomía financiera, lo que significa que podrá determinar en primera instancia sus propias necesidades materiales mediante un anteproyecto de presupuesto que será aprobado por el Poder Legislativo de forma anual.

b) Tendrá personalidad jurídica y potestad normativa o reglamentaria propia, es decir, la facultad de poder dictar normas jurídicas que serán reconocidas por las demás instituciones jurisdiccionales y administrativas del Estado. Estas normas deberán ser publicadas en el Paródico Oficial del Estado.

c) Gozará de autonomía financiera o de gasto para disponer de sus fondos con libertad.

d) Para garantizar la imparcialidad y objetividad tanto en su funcionamiento como en sus resoluciones, no debe tener influencia proveniente de fuerzas políticas, sindicatos, cámaras empresariales ni de otro factor real de poder.

e) Con el objetivo de asegurar la imparcialidad de todos sus integrantes, éstos no podrán desarrollar actividades de carácter público o privado mientras estén en el cargo, es decir serán ajenos a sindicatos, cámaras empresariales o partidos políticos; con excepción de las no remuneradas en asociaciones docentes, científicas, culturales o de beneficencia.

f) Deberá mantenerse permanentemente neutral e imparcial por parte de la opinión pública.

¹⁹⁹ Cfr. *Ídem*. pp. 179-180

g) Debe tener derecho de iniciativa legislativa para proponer actualizaciones o reformas a su ley de competencia, con el objetivo de subsanar lagunas que pudiera contener su legislación en cuanto a su actuar, competencia y funcionamiento.

h) Como un mecanismo de control y supervisión, este Tribunal por medio de sus Magistrados deberán de rendir un informe anual al Congreso Local de las actividades realizadas durante ese año.

i) Una de las características más importantes de este Tribunal, es que no debe estar sujeto a las instrucciones del Poder Ejecutivo, Legislativo o Judicial.

j) Sus resoluciones se tomaran en forma colegiada.

k) Contara con material de oficina suficiente y de buena calidad para el desarrollo de los juicios (papel, tinta, computadoras, etc.) garantizado anualmente mediante el presupuesto asignado por parte del Estado.

Esta última característica es base del derecho del trabajo, misma que a continuación se abordara de forma concreta

4.2.2 TRIBUNAL DEL TRABAJO CON INTEGRACIÓN TRIPARTITA

El objetivo es respetar en el multicitado Tribunal del Trabajo la integración tripartita con la que actualmente se encuentran establecidas todas las JCA en nuestro país; con notables diferencias que se abordaran más adelante, pues debemos recordar que el tripartismo es icono del derecho del trabajo, lo anterior es así, ya que un gran número de instituciones relacionadas con la materia constituidas bajo esta modalidad, tal es el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social, La Organización Internacional del Trabajo, etc.

En el punto que nos ocupa, nuevamente diferimos completamente con lo propuesto por el Presidente Peña Nieto en el paquete de reformas que envió al Congreso en este año 2016 descrito con anterioridad, pues plantea la creación de un juez de lo social para la resolución de conflictos laborales en lugar del actual tripartismo; lo que simplemente no estamos de acuerdo, ya que en la práctica podría resultar mucho más fácil corromper a un solo juez social que a tres Magistrados de

un Tribunal autónomo²⁰⁰. Por lo que nuestra propuesta es mantener el tripartismo en la autoridad laboral y no dejar la resolución de los conflictos al criterio de un solo juez de lo social.

Como ya se ha mencionado, el tripartismo es la base de nuestro derecho del trabajo desde los constituyentes de Querétaro de 1917, además de ser base de la institución más importante a nivel internacional del derecho del trabajo: la OIT, por lo que no podemos cortar de un solo tajo el tripartismo de nuestras autoridades laborales; si bien es cierto que durante el desarrollo de la presente investigación bajo el método inductivo, pudimos comprobar que actualmente el tripartismo que impera en las JCA y de forma particular en JLCAEP es obsoleto, corrupto e ineficiente, lo cierto es que también podemos modernizarlo para que vuelva a ser una forma equitativa de resolución de conflictos obrero patronales; es por ello, que proponemos que la resolución de conflictos que emita este Tribunal del Trabajo autónomo lo haga en forma tripartita, es decir, compuesto por tres integrantes que se denominaran Magistrados.

Esta modalidad tendrá las siguientes características:

l) Deberán tener por lo menos 45 años antes de su elección, con amplio conocimiento reconocido en la materia, con modo honesto de vivir, y totalmente ajenos a cuestiones políticas, no deberá pertenecer a ningún sindicato ni cámara empresarial, partido político, grupo religioso o haber desempeñado algún puesto o cargo público.

m) Serán electos como los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una terna propuesta por el Ejecutivo y ratificada por el Legislativo, si el Legislativo no eligiera a uno de los propuestos se entregara una segunda terna, de no salir electo alguno, el Ejecutivo lo nombrará directamente. Durará en su cargo un periodo de 6 años.

n) No podrá ser removido de su cargo por ninguno de los tres Poderes tradicionales, por lo que prevalecerá la autonomía en las resoluciones que dicte el Tribunal. Únicamente podrán ser separados de su cargo cuando se acredite alguna

²⁰⁰ Cavazos Flores, Baltazar; El derecho del Trabajo Mexicano, 2ª ed. Ed. Porrúa, México, 2013, p. 141

falta grave en el desempeño de sus funciones, la cual será examinada por una comisión anónima integrada por miembros del propio Tribunal.

o) Su salario se equiparará al de un Secretario de despacho del Estado de Puebla, con el objetivo de eliminar actos de corrupción derivados de salarios poco remuneradores de los funcionarios.

De esta forma, dentro de la propuesta planteada en el presente trabajo de investigación, se mantiene la integración tripartita de nuestra autoridad laboral, y al mismo tiempo se garantiza su imparcialidad en la resolución de conflictos obrero patronales que se susciten en el Estado de Puebla; eliminando así la intervención de agentes externos que actualmente imperan en el desahogo de los distintos juicios que se tramitan ante la JLCAEP.

4.2.3 PERSONAL SUFICIENTE Y CAPACITADO DESIGNADO MEDIANTE SERVICIO CIVIL DE CARRERA

Como pudimos comprobar durante el desarrollo del presente trabajo, otro de los principales problemas que obstaculiza la impartición de justicia laboral por parte de la JLCAEP es la falta de personal apto y capacitado.

Lamentablemente en el Estado de Puebla, durante los últimos años se ha dado una ola masiva de despidos de trabajadores burócratas, afectando indudablemente el servicio que presta la JLCAEP, pues opera con prácticamente el mínimo del personal, originando una acumulación excesiva de expedientes y un retraso en la impartición de justicia laboral en la Entidad. Estos despidos son instruidos por parte del Poder Ejecutivo Local, el Gobernador Rafael Moreno Valle.

Lo anterior es así, ya que el artículo 625 de la LFT faculta a los mandatarios locales de decidir de manera unilateral el número de personal que integra la JLCA

Artículo 625. *El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de actuarios, secretarios, funcionarios conciliadores, auxiliares, secretarios auxiliares, secretarios generales y Presidentes de Junta Especial.*

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las Entidades Federativas y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal,

determinarán el número de personas de que deba componerse cada Junta.

Dicho artículo ocasiona que los trabajadores que laboran diariamente en la JLCAEP no gocen de uno de los principios más básicos del derecho del trabajo: la estabilidad en el empleo. Esta situación parecería inverosímil, pues en una autoridad dedicada supuestamente a resolver de forma pronta, imparcial y expedita las distintas controversias entre patrones y trabajadores, así como aplicar normas laborales; sus propios trabajadores (actuarios, secretarios, funcionarios conciliadores, auxiliares, secretarios auxiliares, etc.) se encuentran desprotegidos, pues únicamente a juicio del gobernador, éstos podrán continuar con su empleo.

Aunado a lo anterior, pudimos constatar mediante el desarrollo de una investigación de campo realizado durante la integración del presente trabajo, que los trabajadores de la JLCAEP reciben escasa capacitación, lo que ocasiona severos retrasos en la impartición de justicia, pues no actualizan sus conocimientos ni obtienen nuevos elementos jurídicos para resolver de forma más eficientes los juicios laborales.

Es por lo anterior, que proponemos que el Tribunal del Trabajo encargado de la resolución de conflictos laborales con competencia tanto a nivel federal como local descrito en líneas anteriores como medio alternativo de solución; deberá tener las siguientes facultades en cuanto a la integración de su personal:

p) El personal que integre al Tribunal deberá acreditar fehacientemente amplios conocimientos y experiencia en materia del trabajo

q) Su salario remunerado y suficientes, homologado al que perciben los trabajadores del Poder Judicial del Estado y garantizado anualmente mediante el presupuesto asignado al propio Tribunal, con la finalidad de evitar actos de corrupción

r) Serán inamovibles en el cargo; es decir que ninguno de los tres poderes tradicionales podrá decidir sobre su movilidad o separación del puesto. Solo podrán ser retirados del mismo mediante causa grave comprobable de circunstancias

excepcionales, y su destitución será aprobada mediante una comisión anónima integrada por el propio personal.

s) Existirán tanto personal como el despacho de los negocios lo requiera, pudiendo incrementarlo a petición de los Magistrados del Tribunal

t) Los trabajadores del Tribunal tendrán derecho a aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y demás prestaciones que señala la LFT

u) Se implantará un sistema permanente de capacitación a los funcionarios del Tribunal, con la finalidad de actualizar conocimientos sobre la materia y así agilizar la resolución de conflictos laborales en la entidad

v) El Tribunal tendrá capacidad para determinar su organización interna, es decir, la facultad para seleccionar su personal, el cual ingresará y mantendrá en el puesto mediante el servicio civil de carrera.

Resulta importante precisar las distintas características y beneficios que se desprenden del servicio civil de carrera para robustecer lo planteado dentro de la presente propuesta.

Podemos entender al servicio civil de carrera como el conjunto de reglas y procedimientos administrativos que regulan el precio del trabajo y su división (asignación) en una unidad administrativa²⁰¹. Este servicio tiene como objetivo garantizar a la ciudadanía la profesionalidad y objetividad de los empleados públicos, es decir integrar a la administración pública a personas con verdadera vocación democrática y con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad de las distintas áreas o instancias de la carrera funcional²⁰². Este servicio ha sido implementado en distintos países del mundo como una forma eficaz de modernizar su administración pública.

En México, este tema es relativamente nuevo; el día 10 de abril de 2003 el entonces Presidente de la República, Vicente Fox, publicó en el Diario Oficial de la

²⁰¹ Mascott Sánchez, María de los Ángeles; *Sistemas de servicio civil: una comparación internacional*, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Cámara de Diputados. LVIII Legislatura, México, p. 10

²⁰² Oszlak Oscar; *El servicio civil en América Latina y el Caribe: situación y retos futuros*, Centro Latinoamericano de Administración para el desarrollo, VI Congreso Internacional del CLAD sobre la reforma del Estado y de la Administración Pública, Buenos Aires, 2001, p. 2

Federación la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, la cual entro en vigor ciento ochenta días posteriores a su publicación. Esta Ley cuenta con 80 artículos y les es aplica a los empleados de confianza de la Federación. Tiene como uno de sus propósitos principales el de lograr una Administración Pública eficiente y confiable, con capacidad técnica y profesional para el servicio público que garantice el funcionamiento adecuado de las instituciones para la ejecución de planes y programas, así como el logro de las distintas metas que se plantea en ejercicio de sus funciones el Poder Ejecutivo Federal.²⁰³

Así mismo, esta Ley pretende establecer distintas bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del sistema del servicio profesional de carrera en las diferentes dependencias de la Administración Pública Federal, para atraer, mantener, motivar y formar a los hombres y mujeres que laboran diariamente en el servicio público, garantizando que la Administración Pública opere con continuidad no importando los cambios políticos²⁰⁴.

Sin embargo la Ley en mención es de carácter Federal, por lo que es aplicada únicamente a los trabajadores de la Federación. Por otra parte, en el Estado de Puebla no contamos con una ley de este tipo, por lo que no existe un verdadero servicio profesional de carrera para los trabajadores al servicio del Estado.

En el año 2005 el Diputado Rodolfo Huerta Espinosa, Coordinador del grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática envió al Congreso Local una iniciativa de Ley para expedir la Ley del Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Estatal de Puebla. En la exposición de motivos de dicha iniciativa, el Diputado Huerta Espinosa señala:

Es urgente para la entidad Poblana contar con una Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública Estatal, al contar con ella proveeríamos a nuestra sociedad, de uno de los instrumentos

²⁰³ Ramírez Pérez, José Luis; “El servicio profesional de carrera en México” en: Elementos para un nuevo derecho social; Meléndez George, León Magno (Coord.) Ed. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México, 2010, p. 131

²⁰⁴ *Ídem.* p. 132

legales más importantes para mejorar la relación entre gobernantes y gobernados y fortalecer nuestras instituciones públicas.

Las dependencias de la administración pública centralizada requieren revitalizarse, revalorar y redimensionar la función de sus cuadros técnicos y profesionales especializados en las diversas materias que comprenden los fines y obligaciones que la ley les impone, por lo que es indispensable el establecimiento del servicio profesional de carrera en cada una de ellas de acuerdo con sus particulares características, adecuadas en todo momento a las disposiciones que de carácter general comprende esta iniciativa de ley.

Establecer criterios de reclutamiento y selección del personal que integrará el servicio profesional de las dependencias del poder ejecutivo estatal, así como normar los mecanismos de su ingreso, promoción y retiro del servicio público, son aspectos fundamentales contenidos en la presente iniciativa.

Siendo congruentes con el ánimo plantear una renovación integral de la función pública en Puebla, se propone que las plazas a ocupar por el personal que integre el servicio profesional de carrera, sean a partir de la denominada líder coordinador de proyecto, continuando con las de jefe de unidad departamental, subdirector, director de área, director general, hasta oficial mayor, con la característica, todas, de dotar a quienes las ocupen, de los beneficios constitucionales de seguridad social, protección al salario y estabilidad en el empleo, previéndose para este último aspecto, mecanismos permanentes de evaluación, capacitación y especialización, siendo importante destacar que para la ocupación de tales puestos, serán considerados ya no los elementos discrecionales y subjetivos vigentes en muchos casos, sino el mérito, el perfil, la formación académica, la experiencia, la contienda abierta (a través de exámenes de ingreso) objetiva y

*profesional, que garantice efectivamente que quien ocupe la plaza sujeta a concurso, sea el del mayor mérito*²⁰⁵.

Como resultado del presente trabajo de investigación consideramos que es menester implementar en el Estado de Puebla el servicio profesional de carrera y su ley reglamentaria, aplicada no solo al personal de confianza de la administración estatal, sino a todos los empleados públicos en general, pues solo así se garantizaría el contar con funcionarios públicos eficientes y con vocación de servicio.

Ahora bien, en la integración del Tribunal del Trabajo planteado en la labor que nos ocupa, estimamos sumamente pertinente que el personal que lo integre sea seleccionado bajo esta modalidad, pues solo así se podría combatir el compadrazgo, el amiguismo, el nepotismo, los despidos arbitrarios y la improvisación en la libre designación de los trabajadores que actualmente laboran y aquejan a la JLCAEP y las demás JCA que funcionan en toda la nación, así como eliminar la politización del servicio público, la corrupción, el paternalismo, la inestabilidad, la incertidumbre y la falta de profesionalismo que afectan seriamente a las instituciones públicas no solo en la Entidad sino de todo el país. Lo anterior con el objetivo primordial de acabar con el rezago en la impartición de justicia laboral²⁰⁶.

Los beneficios de incorporar el servicio profesional de carrera al personal del **Tribunal del Trabajo** sería en primer término el de recuperar la confianza y la credibilidad en los funcionarios que imparten justicia laboral. Además de que este personal contará con programas de capacitación vinculadas a la resolución de conflictos, se integrarán metas para incentivarlos y se garantizará una transición sexenal en un clima de estabilidad, productividad y certidumbre, ya que no podrán ser movidos de sus cargos por simples disposiciones políticas²⁰⁷.

²⁰⁵ *Iniciativa de decreto que expide la Ley del Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Estatal de Puebla*. Disponible: file:///C:/Users/user/Downloads/ini_306%20(2).pdf Consultado: 12/05/2016

²⁰⁶ Cfr. Ramírez Pérez, José Luis; *“El servicio profesional de carrera en México”* en: Elementos para un nuevo derecho social; *Óp. cit.* p. 132

²⁰⁷ Cfr. *Ibidem*.

CONCLUSIONES

Tal y como se ha mencionado al inicio del desarrollo del presente trabajo de investigación, el cual fue elaborado bajo el método científico inductivo, llevándose a cabo un estudio sobre el funcionamiento, integración, así como los principales problemas que enfrenta la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla para la resolución de conflictos laborales, para así proponer un medio de solución tanto a nivel federal como local obteniendo las siguientes conclusiones y resultados:.

- Existe un retardo en la impartición de justicia laboral en el país, pues en los juicios del trabajo que se desahogan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se respetan los plazos señalados en la Ley Federal del Trabajo para su resolución, originando acumulación excesiva de juicios sin concluir, ya que según la Ley Laboral, los juicios están diseñados para desahogarse, desde la presentación de la demanda hasta el dictado del laudo en un plazo máximo aproximado de tres meses, de conformidad con los artículos 873, 878 fracción VIII, 883, 884 y 885 de la citada ley. Lamentablemente en la práctica no sucede así, pues derivado de una encuesta realizada en 2015, pudimos corroborar que los juicios laborales tardan en promedio más de dos años en concluirse.
- Este retardo en la impartición de justicia es originado en primer lugar por la falta de personal suficiente y capacitado que labora dentro de las Juntas de Conciliación, pues es común que estas autoridades operen con un mínimo de personal, trayendo consigo una saturación de expedientes sin concluir; además de que pudimos comprobar que los funcionarios reciben poca o nula capacitación para la mejora de su desempeño, pues es tan extensa la carga de trabajo que impide que el personal se separe de sus funciones para acudir a una capacitación. Aunado a ello, el personal que labora en las Juntas percibe un salario poco remunerador, lo que origina actos de corrupción y malestar entre los empleados, pues no existe incentivos que impulsen a los funcionarios de las Juntas a desempeñar con esmero y calidad su trabajo.

- Otro problema que afecta la impartición de justicia en el país es la aplicación inadecuada del procedimiento, pues a lo largo del presente trabajo pudimos comprobar que debido a la supuesta ausencia de formalidad en el procedimiento laboral al hacer uso excesivo del principio denominado “*suplencia de la queja*” en favor del trabajador, la asignación de la carga procesal al empleador en diversos supuestos detallados en el artículo 784 de la LFT que trae como consecuencia una desigualdad procesal entre actor y demandando, la aparente libertad para valorar los hechos y las pruebas en conciencia, la necesaria fase conciliatoria dentro del juicio, la inexistencia de una segunda instancia antes del Amparo, la revisión de los actos que hacen los propios presidentes de las Juntas, el valor de la testimonial, el diferimiento constante ocasionado por los propios litigantes y la libertad que les da la Junta para hacerlo y la dilación de las audiencias en un periodo de hasta cuatro meses entre la celebración de una y otra ocasionan un retardo en la impartición de justicia laboral.
- Sin duda, otro problema que pudimos comprobar que origina un retraso en la impartición de justicia, es el actual tripartismo con el que están integradas las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues los representantes de los trabajadores, patrones y del gobierno son elegidos por la clase política y por los grupos de poder dominantes en la región o Estado en el que residen estas autoridades del trabajo; son colocados en el puesto por estrategia o bien por intereses particulares y no por conocimientos o por méritos propios. Esto ocasiona una notable parcialidad en las resoluciones que dictan las Juntas, afectando gravemente a la clase trabajadora principalmente, pues dictan resoluciones por agradecimiento a quien les otorgó el puesto y no en favor del esclarecimiento de la verdad.
- Finalmente pudimos concluir que el retardo en la impartición de justicia laboral en el país se debe en gran medida a la intervención de agentes externos, permitido por la subordinación que tienen las Juntas de Conciliación al Poder Ejecutivo tanto Federal como Local. Estos grupos de poder, como sindicatos de protección, partidos políticos, grandes empresarios y demás grupos, inciden en la resoluciones que dictan las

Juntas, convirtiéndolas en Juez y parte dentro de los juicios laborales, originando así un severo retardo en la impartición de justicia laboral en todo el país.

Es por lo anterior que podemos concluir de manera general que la hipótesis planteada para la realización del presente trabajo de investigación ha sido comprobada de manera fehaciente, pues mediante la información recabada pudimos constatar que existe un retardo en la impartición de justicia laboral por parte de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla, ya que no se respetan los términos y plazos señalados en la ley para la resolución de conflictos debido a los distintos problemas de carácter administrativo, político y económico, de entre los cuales destacan: la aplicación inadecuada del procedimiento laboral, la falta de materiales y recursos más elementales para que los funcionarios de la Juntas puedan desempeñen sus funciones, la falta de personal suficiente y la intervención de agentes externos que influyen en la resolución de conflictos, obstaculizando así la imparcialidad de esta autoridad del trabajo.

De esta manera podemos señalar como consideración final, y basándonos en el método inductivo para la realización del trabajo que nos ocupa; que las autoridades encargadas de resolver los conflictos laborales a nivel local en nuestro país se encuentran rebasadas por la extensa carga de trabajo a las que son sometidas, máxime que su estructura e integración actual las obliga a someterse a las decisiones y caprichos del poder ejecutivo local de cada entidad federativa, obscureciendo así su carácter de imparcialidad, por lo que es imperativo modernizar el sistema de impartición de justicia laboral en el país y no solo proponer una iniciativa de ley incompleta que no soluciona de fondo el retraso en la impartición de justicia laboral en nuestra nación.

PROPUESTA

Derivado del estudio y análisis desarrollado dentro del presente trabajo de investigación integrado bajo el método científico inductivo, es que proponemos para la eliminación del retardo en la impartición de justicia laboral en el país la creación de un Tribunal del Trabajo constituido como organismo público autónomo con competencia para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo que se susciten en el ámbito tanto Federal como Local en sustitución de las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje. Para lo cual planteamos una modificación legal en los siguientes términos:

Reformar la fracción XX del artículo 123 apartado A de la Constitución General de la Republica para quedar de la siguiente manera:

ARTICULO ACTUAL	PROPUESTA DE REFORMA
<p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p> <p>El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:</p> <p>A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:</p> <p>.....</p> <p>XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.</p>	<p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p> <p>El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:</p> <p>A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:</p> <p>.....</p> <p>XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de un Tribunal del Trabajo, el cual será constituido como un organismo público autónomo, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio.</p>

	<p>Sus resoluciones serán dictadas en forma colegiada por tres Magistrados, cuya designación será ratificada por el Poder Legislativo a propuesta del Poder Ejecutivo. Los Magistrados y demás personal que integre este Tribunal se regirán bajo los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y publicidad, respetando en todo momento los derechos humanos y observando el control de convencionalidad y constitucionalidad en sus resoluciones.</p> <p>El Tribunal del Trabajo será autoridad en la materia, con total independencia en sus decisiones y funcionamiento; contará en su estructura con secretarios de acuerdos, actuarios, funcionarios conciliadores, secretarios auxiliares, y demás personal suficiente para el desempeño de sus funciones. Se integrara un Consejo General el cual será su órgano superior de dirección y supervisión, se formará por un consejero Presidente y diez consejeros jurídicos, quienes serán personal del propio Tribunal; la ley determinará las reglas para la organización y funcionamiento del Tribunal. Una Contraloría General tendrá a su cargo, con autonomía técnica y de gestión, la fiscalización de todos los ingresos y egresos del Tribunal.</p>
--	--

Es preciso señalar que además de lo señalado con anterioridad; para el correcto funcionamiento legal del Tribunal del Trabajo es necesario reformar al mismo tiempo diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, referente a la integración y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como lo referente a la elección y obligaciones de los representantes de los trabajadores, patrones y del gobierno que actualmente integran las Juntas, artículos que van desde el 604 al 684 de la citada Ley.

En el mismo sentido, es preciso derogar el reglamento interior de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje para dar paso a una nueva reglamentación que regule el funcionamiento, integración, dirección y fiscalización del Tribunal del Trabajo propuesto en el presente trabajo de investigación.

Sin duda estamos conscientes de que es una cantidad sumamente alta de disposiciones y normas jurídicas de deben derogarse o reformarse para dar paso al funcionamiento de dicho tribunal; sin embargo estamos plenamente convencidos que la sustitución de las actuales Juntas de Conciliación y Arbitrajes por Tribunales del Trabajo constituidos como organismos públicos autónomos con total independencia administrativa y funcional de los tres poderes tradicionales, con personal suficiente y capacitado con salarios remunerados, es la solución jurídica más viable para terminar con el retraso en la impartición de justicia laboral que afecta al país y garantizar así, la correcta e imparcial aplicación del derecho del trabajo.

GLOSARIO

Centro de Investigación y Docencia Económica	CIDE
Compañía Nacional de Subsistencias Populares	CONASUPO
Confederación de Trabajadores de México	CTM
Confederación General de Trabajadores	CGT
Confederación Obrera Mexicana	CROM
Económico del Estado de Puebla	SECOTRADE
Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores	FONACOT
Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	INFONAVIT
Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	JFCA
Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla	JLCAEP
Ley Federal del Trabajo	LFT
Organización de los Estados Americanos	OEA
Organización Internacional del Trabajo	OIT
Procuraduría de la Defensa del Trabajo	PRODET
Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo	PROFEDET
Producto Interno Bruto	PIB
Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo	
Secretaría de Finanzas y Administración del Estado de Puebla	SFAEP
Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado	STSPE
Sistema de Solicitudes de Información del Estado de Puebla	INFOMEX
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN
Uranio Mexicano S. A.	URAMEX

BIBLIOGRAFIA

- Avante Juárez, Rafael Adrián; “Apuntes para conocer la Reforma a la Ley Federal del Trabajo”, en: *Reforma Laboral, derecho del trabajo y justicia social en México*; Editorial Secretaría de Gobernación, México, 2013.
- Barajas Montes de Oca, Santiago; Contrato individual de trabajo; en *Diccionario de Derecho del Trabajo*; Lastra Lastra, José Manuel (Coord.) Ed. Porrúa, UNAM; Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2001.
- Bermúdez Cisneros, Miguel; *Derecho del Trabajo*; Editorial Porrúa, México, 2014.
- Burgoa, Ignacio; *Derecho Constitucional Mexicano*, 20ª ed., Editorial Porrúa, México, 2010.
- Cavazos Flores, Baltazar; *El derecho del trabajo mexicano*; 2ª ed., Editorial Trillas, México, 2011.
- Cózatl Sánchez, Rosa; “Innecesaria una Reforma Laboral en México”, en *Elementos para un nuevo Derecho Social*, León Magno Meléndez George (Coord.) Editorial BUAP, México, 2010.
- Dávalos, José; *Derecho individual del Trabajo*, 22ª ed., Editorial Porrúa, México, 2015.
- Dávalos, José; *Un nuevo artículo 123*, 3ª ed., Editorial Porrúa, México, 1998.
- De Buen Lozano, Néstor; *Derecho del Trabajo*, 13ª ed., Editorial Porrúa, México, 2000.
- De Buen Lozano, Néstor; *Razón de Estado y Justicia Social*, Editorial Porrúa, México, 1991.

- De la Cueva, Mario; *El nuevo derecho del trabajo Mexicano*, 22ª ed., Editorial Porrúa, México, 2011.
- Escalante Gonzalbo, Pablo, Gracia Martínez, Bernardo, Jáuregui, Luis, *et al*; *Nueva historia de México ilustrada*, Editorial Colegio de México, México, 2008.
- García-Pelayo y Gross, Ramón; Autonomía; en *Diccionario Enciclopédico Ilustrado*, 6ª ed., Editorial Larousse, México, 1993.
- *Grandes Biografías de México* (1a. ed.). (1999). México, Editorial Océano de México S.A. de C.V.
- Guerrero, Euquerio; *Manual de Derecho del Trabajo*, 23ª ed., Editorial Porrúa, México, 2003.
- Hernández Vázquez, José de Jesús; *Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fenomenología y normalidad del trabajo*, Editorial Flores, México, 2015.
- Javierre González, Marisa y Reoyo González Carolina; *Historia Universal*, Editorial Espasa Calpe S.A., España, 2006.
- Kurczyn Villalobos, Patricia, Eliseo Muro Ruiz, Néstor de Buen *et al*.; *Panorama internacional de derecho social. Culturas y sistemas jurídicos comparados*, Editorial UNAM, México, 2007.
- Lajous, Alejandra; *Los orígenes del partido único en México*, Editorial UNAM, México, 1981.
- Lóyzaga de la Cueva, Octavio; “Hacia un nuevo Derecho Laboral”, en *Reforma Laboral y Globalización en México*; Eduardo José Torres Maldonado y Octavio Lóyzaga de la Cueva (Coord.) Editorial Porrúa, México, 2007.

- Martínez, José; “El Teletrabajo”, en: *Análisis y perspectivas del Derecho del Trabajo*; León Magno Meléndez George (Coord.) Editorial BUAP, México, 2010.
- Méndez, Ricardo; *Derecho laboral, un enfoque práctico*, Editorial Mc Graw Hill, México, 2009.
- Mendieta Y Núñez, Lucio; *Derecho Social*, Editorial Porrúa, México, 1967.
- Orozco Garibay, Pascual Alberto; *Derecho Constitucional. El Estado Mexicano. Su estructura constitucional*, Editorial Porrúa, México, 2009.
- Patiño Camarena, Javier E.; *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Editorial Oxford, México, 1999.
- Pedroza de la Llave, Susana Thalía; “Los órganos Constitucionales Autónomos en México” en *Estado de Derecho y Transición Jurídica*; Serna de la Garza, José María y Caballero Juárez, José Antonio (Coord.) Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México, 2002.
- Ramírez Marín, Juan; *Derecho Administrativo Mexicano 2° curso*, Editorial Porrúa, México, 2014.
- Ramírez Pérez, José Luis; “El servicio profesional de carrera en México” en *Elementos para un nuevo derecho social*; Meléndez George, León Magno (Coord.) Editorial BUAP, México, 2010.
- Ramos Espinosa, Ignacio; *Introducción a la teoría económica*, 3ª ed., Editorial Porrúa, México, 2013.
- Reyes Salas, Gonzalo; *Sistemas políticos contemporáneos*; 4ª ed., Editorial Oxford, México, 2009.

- Reynoso Castillo, Carlos; *Derecho procesal del trabajo*; Editorial Porrúa, México, 2014.
- Sánchez Castañeda Alfredo y Morales Ramírez María Ascensión; *El derecho a la seguridad social y a la protección social*, Editorial Porrúa, México, 2014.
- Santos Azuela, Héctor; *Derecho Colectivo del Trabajo*, 2ª ed., Editorial Porrúa, México, 1997.
- Santos Azuela, Héctor; Salario; en *Diccionario de Derecho del Trabajo*; Lastra Lastra José Manuel (Coord.) Editorial Porrúa, UNAM; Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2001.
- Santos Azuela. Héctor, Derecho del trabajo, en *Diccionario del Derecho del Trabajo*, José Manuel Lastra Lastra (Coord.) Editorial Porrúa-UNAM, México Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001.
- Santoyo Velasco, Rafael; *Justicia del Trabajo*, Editorial Trillas, México, 2001.

EN LINEA

- Aguilar Marroquín, Jaime, Fernández, Belarmino, González Téllez, Lenin; *Juntas de Conciliación y Arbitraje en México*, Disponible en: <http://ccacla-laborcenter.electricemembers.net/wp-content/uploads/downloads/2014/04/JuntasdeConciliacion.pdf>
- Barquín Alvares, Manuel; *La privatización y el sector paraestatal en México*, Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/153/11.pdf>
- Bizberg, Ilán; *La crisis del corporativismo mexicano*. Disponible en: http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/CXRCMH1LTPUN1MCBJFU5AV5DRN7H59.pdf

- Ceballos Ramírez, Manuel; *La Encíclica Rerum Novarum y los trabajadores católicos en la Ciudad de México*; Disponible en: http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/992YP3YA G7DXUSCVLV8ABMLVQUQ8LY.pdf
- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857*, Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/infjur/leg/conshist/pdf/1857.pdf>
- *Convención Americano sobre Derechos Humanos*, Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm
- Corral Jurado, Javier; *Reforma laboral, la iniciativa de 1995*, Disponible en: <http://www.pan.senado.gob.mx/2012/09/reforma-laboral-la-iniciativa-de-1995/>
- De Buen Lozano, Néstor; *El sistema laboral en México*, Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/10.pdf>
- De Buen Lozano, Néstor; *La reforma intentada a la Ley Federal del Trabajo*, Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/844/5.pdf>
- *Diario Oficial de la Federación*, 10/12/2012, Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5281761&fecha=10/12/2012
- Dictamen de la comisión de trabajo y previsión social a la iniciativa del ejecutivo federal con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la ley federal del trabajo, Disponible en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/62/2012/sep/20120928-A.pdf>
- *Entrega el CIDE informe y propuestas sobre justicia cotidiana en México al presidente Enrique Peña Nieto*, Disponible en: <http://www.conacyt.mx/index.php/comunicacion/comunicados-prensa/463-entrega-el-cide-informe-y-propuestas-sobre-justicia-cotidiana-en-mexico-al-presidente-enrique-pena-nieto>

- Fernández Delgado, Miguel Ángel, Zavala, Silvio; *La defensa de los Derechos Humanos en Hispanoamérica*, Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/hisder/cont/6/est/est6.pdf>
- Fix Fierro, Héctor, López Ayllón, Sergio; *El acceso a la justicia en México, una reflexión multidisciplinaria*, Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/92/8.pdf>
- Gaceta Parlamentaria (2013, 21 febrero) *Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo, a cargo del diputado Silvano Blanco Deaquino, del grupo parlamentario del PRD. Palacio Legislativo de San Lázaro*, Disponible en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/Black/Gaceta/Anteriores/62/2013/feb/20130221-VI/Iniciativa-3.html>
- Gama García, Leopoldo Adolfo; *El mito de 7 pesos por hora*, Disponible en:
- Gobierno del Estado de Guerrero; *Plan de Igualdad*, Disponible en: <http://guerrero.gob.mx/articulos/plan-de-igualdad/>
- Guerra Ochoa, María Teresa; *El procedimiento en el derecho laboral*, Disponible en: <http://www.unla.mx/iusunla2/reflexion/LOS%20ORGANOS%20CONSTITUCIONALES%20AUTONOMOS.htm>
- *Iniciativa de decreto que expide la Ley del Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Estatal de Puebla*, Disponible: [file:///C:/Users/user/Downloads/ini_306%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/ini_306%20(2).pdf)
- Lacavex Berumen, María Aurora, Sosa y Silva García, Yolanda, Rodríguez Cebreros, Jesús; *Recepción de las nuevas formas de contratación laboral en*

México, Disponible en:
<http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/12/art/art1.pdf>

- Macías Vázquez, María Carmen; *Antecedentes históricos de la cláusula de exclusión en México*, Disponible en:
<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/243/6.pdf>
- *Manual de organización de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje*, Disponible en: [file:///C:/Users/user/Downloads/m.o-de-la-junta-local-de-conciliaci%C3%93n-y-arbitraje%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/m.o-de-la-junta-local-de-conciliaci%C3%93n-y-arbitraje%20(3).pdf)
- Memoria política de México; *Adolfo López Mateos*, Disponible en:
<http://www.memoriapoliticademexico.org/Biografias/LMA09.html>
- Montalvo Romero, Josefa y Moncayo Rodríguez, Socorro; *Origen y actualidad del derecho del trabajo*, Disponible en:
<http://www.letrasjuridicas.com/Volumenes/22/smoncayo22.pdf>
- Patricia, Méndez; *Salen 3,300 burócratas de la nómina estatal en el último año*, Disponible en: <http://www.e-consulta.com/nota/2016-02-14/gobierno/salen-3300-burocratas-de-la-nomina-estatal-en-el-ultimo-ano>
- Peláez Ramos, Gerardo; *Evolución de la legislación laboral en México*, Disponible en: http://www.lahaine.org/b2-img10/pelaez_leg.pdf
- Rendón Corona, Armando; *Inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión*, Disponible en: <http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/11802.pdf>
- *Salario mínimo general promedio de los Estados Unidos Mexicanos 1964-2015*, Disponible en:
http://www.conasami.gob.mx/pdf/salario_minimo/abril2015/HISTORICO_abril2015_3.pdf

- Salazar, Francisco; *Globalización y política Neoliberal en México*; Disponible en: <http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/12604.pdf>
- Sánchez Castañeda, Alfredo; *Los diez temas fundamentales de la reforma laboral en materia individual*, Disponible en: http://www.fesmex.org/common/Documentos/Libros/Paper_AP_Reforma_Laboral_AlfredoSanchezC_May2014.pdf
- *Sentimientos de la Nación*, Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1813.pdf>
- *Transparencia del Gobierno del Estado de Puebla*; Disponible: http://www.transparencia.puebla.gob.mx/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=101

LEGISLACIONES

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917
- Ley del Seguro Social, 2009
- Ley Federal del Trabajo, 1970
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla, 2011
- Reglamento Interior de la Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico, 2011

CONFERENCIAS

- Flores Salgado, Lucerito Ludmila y Cózatl Sánchez, Rosa; *“La precarización laboral como consecuencia de la crisis de los Derechos Humanos en las relaciones laborales”* en: LV Asamblea Nacional de la Academia Mexicana

del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, Villa Hermosa, Tabasco, 2015

- Pasco Cosmópolis, Mario; *Desafíos actuales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Iberoamérica*; en: XIX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Buenos Aires, Argentina, 2013.