

REFLEXIONES SOBRE ALGUNOS DESAFÍOS QUE PUEDE PRESENTAR LA REFORMA LABORAL DE MAYO DE 2019

Reflections on some Challenges that the May 2019 Labor Reform Might Produce

Recepción: 02/08/2019

Aceptado para su publicación: 12/09/2019

ARTURO MARTÍNEZ Y GONZÁLEZ*

RESUMEN: La Ley Federal del Trabajo de 1970 ha sufrido reformas, adiciones y derogas en las siguientes fechas: 1º de mayo de 1980, 30 de noviembre del 2012 y 1º de mayo del 2019. Es decir que, la ley vigente es la de 1970 con parches y sobreparches, remiendos y sobreremiendos, lo que ha provocado muchas confusiones interpretativas; las que serán incrementadas en el próximo periodo ordinario de sesiones, que inició el día 1º de septiembre de 2019, ya que se anunció por la Comisión del Trabajo del Senado de la República, en un Parlamento Abierto que tuvo verificativo en el mes de julio pasado, a efecto de tratar asuntos pendientes, reservas parlamentarias que no fueron materia de comentario alguno, como por ejemplo: el outsourcing o régimen de subcontratación, cuotas sindicales, carga de la prueba, etcétera. No entendemos por qué el Poder Legislativo de nuestro país no ha promulgado, como en casi todos los países de Latinoamérica, un Código Sustantivo del Trabajo, que comprenda los principios generales de nuestra materia, los derechos y obligaciones de las partes, tanto de carácter individual como colectivas, así como las autoridades laborales y la parte adjetiva de nuestro Derecho del Trabajo en un Código Federal de Procedimientos Laborales. Por lo tanto, estamos convencidos de que la mejor medida es la abrogación de la Ley Federal del Trabajo Vigente.

PALABRAS CLAVE: outsourcing, sindicatos, Código Federal de Procedimiento Laboral.

ABSTRACT: The 1970 Federal Labor Law has undergone reforms, additions, and repeals on the following dates: May 1, 1980, November 30, 2012 and May 1, 2019. In other words,

* Licenciado, Maestro y Doctor en Derecho laboral, Profesor de Posgrado de Derecho Colectivo de Trabajo en la Universidad Autónoma de México, Escuela Libre de Derecho y Universidad Panamericana. Presidente Honorario de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Coordinador del Derecho del Trabajo de la Asociación Nacional de Doctores en Derecho, Colegio de Profesionistas.

the current law is that of 1970 but it has been patched up and amended repeatedly, all of which has caused multiple confusions in its interpretation, which in turn will be increased by the upcoming ordinary session that started on September 1, 2019, as it was announced by the Labor Commission of the Senate, in an Open Session that occurred on last July, which aims at resolving pending matters or parliamentary reservations which were not commented whatsoever, such as: outsourcing or subcontracting, union fees, burden of proof, etcetera. We do not understand why the Legislative Branch of our country has not promulgated, as in almost all other Latin American countries, a Substantive labor code, which should include the general principles of our discussion, the rights and obligations of individual and collective parties, as well as the labor authority and our Procedural Labor Law within the Federal Labor Code. Therefore, we are convinced that the best measure is to repeal the current Federal Labor Law.

KEYWORDS: outsourcing, unions, Federal Code of Labor Procedure.

SUMARIO: 1. EJES PRINCIPALES DE LA REFORMA CONSTITUCIONAL DEL 24 DE ENERO DE 2017. 2. ALGUNOS DE LOS DESAFÍOS O RETOS DE LA REFORMA LABORAL. 3. CAMBIO DE ACTITUD. 4. EL AVISO DE RESCISIÓN DE TRABAJO POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR Y SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL, ¿RESULTA EFICAZ? 5. CONVENIO DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. 6. DESCUENTOS SINDICALES. 7. TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONÁUTICAS. 8. CARGA PROBATORIA EN EL PROCESO LABORAL. 9. ALGUNOS DESAFÍOS EN MATERIA COLECTIVA EN RELACIÓN CON LA REFORMA LABORAL DE MAYO 2019. 10. LA LIBERTAD SINDICAL. 11. TRANSPARENCIA SINDICAL. 12. DEMOCRACIA SINDICAL. 13. HUELGA. 14. A MODO DE CONCLUSIÓN. 15. BIBLIOHEMEROGRAFÍA.

1. EJES PRINCIPALES DE LA REFORMA CONSTITUCIONAL DEL 24 DE ENERO DE 2017

Justicia: traslado de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas.

Conciliación: se quiere privilegiar este medio alternativo de solución a los conflictos laborales, mediante la creación de centros de conciliación en las diferentes entidades federativas, así como un Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que tendrá a su cargo, además, todos los registros sindicales, de contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo, independientemente de que se establece un pre-juicio de carácter conciliatorio, a efecto de atender esta instancia.

Negociación colectiva: por primera vez se establece dicho término en nuestra normativa jurídica, estableciendo los siguientes principios para

asegurar la negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones:

- La representatividad de las organizaciones sindicales (30% del total de los trabajadores que afecte o pueda afectar el contrato colectivo de trabajo, cuando menos, para obtener la constancia de representatividad respectiva), y
- La certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

Libertad, transparencia y democracia sindical: mediante el voto personal, libre directo y secreto.

2. ALGUNOS DE LOS DESAFÍOS O RETOS DE LA REFORMA LABORAL

Presupuesto: sin lugar a duda, uno de los principales retos para la implementación de la Reforma Laboral, publicada el 1º de mayo de 2019, por sus características y contenido, es el presupuestario, ya que la creación de los Centros de Capacitación, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Tribunales Laborales del Poder Judicial Federal y de las entidades federativas, representan un costo altísimo, y para ser francos, no vemos hasta ahora la tendencia gubernamental para afrontar este desafío tan grande para implementar dicha reforma.

Sobre el particular, el actual presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el ministro Arturo Zaldívar, manifestó:

Este cambio de paradigma en la impartición de justicia supone para el Poder Judicial de la Federación un reto mayúsculo. En materia de infraestructura, será necesario crear los órganos de justicia laboral, los cuales por ley requieren de recursos operativos especializados, tales como una plataforma digital para realizar notificaciones por vía electrónica, equipo de grabación para el desahogo de las audiencias, programas de cálculo de prestaciones laborales, aplicaciones digitales para tener conectividad con las autoridades laborales y, en general, todos los sistemas electrónicos para garantizar que los procedimientos sean ágiles y efectivos.¹

¹ Zaldívar Lelo de Larrea, Arturo, *Los retos de la justicia laboral*, Periódico Milenio, México, 3 de septiembre de 2019.

Inclusive, en el Proyecto del Presupuesto de Egresos de la Federación 2020, dentro la política hacendaria, percibimos una partida especial para la implementación de la Reforma Laboral de \$500'000,000.00 (quinientos millones de pesos 00/100 M.N.); de esa partida \$375'000,000.00 serán para la creación de 20 tribunales de justicia de trabajo, y para la instalación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) \$105'000,000.00.² Estas cantidades parecen pocas para la envergadura del programa.

Capacitación: esta reforma legal de “gran calado” vino a revolucionar el mundo del trabajo en nuestro país. Tendrá un reto mayúsculo que se traduce en la capacitación del personal jurídico principalmente y administrativo, a todos los niveles: conciliadores, procuradores, secretarios de instrucción, jueces adscritos a los tribunales laborales, peritos, personal de apoyo informativo y tecnológico y, por qué no, hasta jueces de distrito y magistrados de circuito. Tenemos entendido que ya se empezó con esta tarea, siendo pioneros los integrantes del Poder Judicial del Estado de México. ¡Enhorabuena!

La capacitación laboral se define como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa. La capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno.³

Se ha denominado *capacitación*, en términos generales, al *acto y el resultado de capacitar: formar, instruir, entrenar o educar a alguien*. La capacitación busca que una persona adquiera capacidades o habilidades para el desarrollo de determinadas acciones.⁴

El propio ministro Zaldívar expresó que “la reforma laboral conlleva una nueva forma de entender la justicia laboral, lo cual implica capacitar al personal jurisdiccional y a los múltiples usuarios del sistema en forma coordinada con las entidades federativas, con las autoridades en materia laboral y con los centros de conciliación. Será necesario contar con defensores públicos para los trabajadores que no puedan pagar un abogado,

² Juárez, Blanca, *Implementación de reforma laboral contarían con 500 mdp*, Diario El Economista, México, 10 septiembre de 2019.

³ Concepto de capacitación, <https://conceptodefinicion.de/capacitacion/>

⁴ *Ibidem*.

así como tener disponibilidad de peritos para el examen de evidencias, de igual modo habrá que establecer los mecanismos administrativos y logísticos para recibir de las Juntas de Conciliación y Arbitraje los expedientes en trámite y darles pronta resolución.”⁵

3. CAMBIO DE ACTITUD

Para que la reforma laboral progrese y sea una positiva realidad, se debe tener un cambio de actitud; o sea, debe existir una apertura de los diversos actores de las relaciones individuales y colectivas de trabajo y del aparato de justicia, a efecto de que se logre el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses del capital con los del trabajo, y con ello se obtenga en las empresas una mejor y mayor productividad, con aumento en las ganancias para los empleadores y consecuentemente para los trabajadores.

En la actualidad, debemos optar por el cambio de actitud y apertura, acoplándonos a los nuevos requerimientos que la técnica, la modernidad y los sistemas globalizadores reclaman, sin que para ello exista renuncia a los derechos de los trabajadores, ya que se violaría lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos que la calidad y la productividad no pueden ser impuestas por decreto o por ley, como se quiso hacer en México en el año de 1992 con la firma del llamado “Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad y la Calidad”, mismo que representó un total fracaso.

Como hemos dicho, la actitud laboral en general debe ser cambiada por todos aquellos que intervienen en el mundo laboral de nuestro país. Los trabajadores deben estar convencidos de que dar lo mejor de sí hace más próspera a su empresa, con los beneficios correspondientes.

Las condiciones del trabajo y de productividad deben ser determinadas, más que por sectores industriales, por cada fuente de trabajo y ser convenidas por quiénes tienen la responsabilidad y el compromiso de sacarlas adelante.

⁵ Zaldívar Lelo de Larrea, Arturo, *op. cit.*

El sindicato deberá ser el primer aliado con esta tarea, ya que la base trabajadora espera mucho de su representación, misma que debe contar con la capacidad suficiente de pactar mejores condiciones de trabajo y que estas sean aceptadas por la voluntad mayoritaria de los trabajadores; y además para que dichas condiciones se distribuyan en beneficios para las partes, dándole seguimiento a que lo acordado se cumpla a cabalidad.

Los patrones deben ser los primeros convencidos de que la calidad y la productividad se logran en ambientes de mayor apertura y objetividad, donde se estimule la cooperación y la participación en una lógica de responsabilidad compartida, evitando a toda costa actos fraudulentos en contra de los trabajadores. Es por ello que, la Reforma laboral adicionó las fracciones XIV y XV, del artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer:

XIV. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social; y

XV. Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.⁶

El gobierno debe incentivar la creación de fuentes de trabajo y sobre todo la generación de empleos, así como fortalecer la estabilidad en el empleo y prestaciones para el hombre que trabaja.

Por lo anterior, el espacio más idóneo para convenir los términos de la productividad, su medición y los repartos de sus beneficios, es el contrato colectivo de trabajo, dada su naturaleza bilateral. Ahí, en la negociación colectiva del mismo, pueden convenirse las necesidades productivas, considerando los intereses y la voluntad de las partes, tan necesaria para la generación de compromisos que llevarán a su verdadera consecución.⁷

Los abogados litigantes y pasantes de Derecho deben representar a sus clientes con todo esmero, cuidado y, sobre todo, honestidad, Para este efecto, deben cumplir el principio de buena fe. Este principio, que la mayoría de los tratadistas no lo incluyen, Plá lo considera fundamental,

⁶ H. Congreso de la Unión, *Nueva Ley Federal del Trabajo*, México, Gallardo Ediciones, 2019, pp. 5 y 6.

⁷ Martínez y González, Arturo, *La negociación Colectiva*, Ponencia presentada en el Diplomado de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, septiembre 2009 pp. 12 y 13.

ya que el abogado debe cumplir su encomienda de buena fe; entre las exigencias de este principio se encuentra la de poner el empeño normal en el cumplimiento de la tarea encomendada.⁸

La relación de trabajo no es un negocio circunstancial, ni una fugaz transacción mercantil, sino que entraña vínculos sociológicos personales y permanentes. Aún originada por un hecho económico, no puede condensarse exclusivamente en derechos y deberes patrimoniales; existen con ellos vínculos de orden moral y espiritual que, en una moderna acepción del trabajo, no debemos desconocer.⁹

Este principio se extiende a la actitud o lealtad procesal de las partes, por lo que atenta contra el principio de buena fe el negarse a presentar un documento que sirva para averiguar los extremos controvertidos; al igual, el postulante puede violar este principio al actuar con mala fe en el curso del procedimiento laboral, así como el juzgador, como más adelante se precisará.

La buena fe y lealtad procesal impone a todos los sujetos partícipes del proceso la obligación de actuar con lealtad y buena fe procesal, ajustando su conducta a la justicia y al respeto entre sí, debiendo evitarse cualquier conducta fraudulenta o dilatoria del proceso.¹⁰

En efecto, la legislación laboral mexicana vigente después de las reformas de mayo de 2019, establece expresamente:

Artículo 48, quinto párrafo. - Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización.

Artículo 48 Bis. - Para efectos del artículo 48 de esta Ley, de manera enunciativa se considerarán actuaciones notoriamente improcedentes las siguientes:

⁸ Plá Rodríguez Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, 1975, pp. 389 y 390.

⁹ Pérez Botija Eugenio, *Curso de derecho del trabajo*, Madrid, Editorial Tecnos, 1948, p. 176.

¹⁰ Martínez y González, Arturo, "Revalorización de los principios del derecho del trabajo", *Revista Académica, Facultad de Derecho de la Universidad La Salle*, México, vol. XV, núm. 30, enero 2018, pp. 15 y 16, <http://repositorio.lasalle.mx/handle/lasalle/691>

- I. Tratándose de las partes, abogados, litigantes, representantes o testigos:
- a) Ofrecer algún beneficio personal, dádiva o soborno a funcionarios del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Centros de Conciliación Locales o Tribunales; así como a terceros de un procedimiento laboral;
 - b) Alterar un documento firmado por el trabajador con un fin distinto para incorporar la renuncia;
 - c) Exigir la firma de papeles en blanco en la contratación o en cualquier momento de la relación laboral;
 - d) Presentación de hechos notoriamente falsos en el juicio laboral, por cualquiera de las partes o sus representantes, sobre el salario, la jornada de trabajo o la antigüedad de la relación de trabajo;
 - e) Negar el acceso a un establecimiento o centro de trabajo al actuario o notificador de la autoridad laboral, cuando éste solicite realizar una notificación o diligencia. Asimismo, negarse a recibir los documentos relativos a la notificación ordenada por la autoridad laboral cuando se trate del domicilio de la razón social o de la persona física o moral buscada. También se considera conducta infractora simular con cédulas fiscales o documentación oficial de otras razones sociales, aun cuando tengan el mismo domicilio, con objeto de evadir la citación al procedimiento de conciliación prejudicial, el emplazamiento a juicio o el desahogo de una prueba, y
 - f) Demandar la titularidad de un contrato colectivo de trabajo sin tener trabajadores afiliados al sindicato que laboren en el centro de trabajo de cuyo contrato se reclame.

Los Servidores Públicos no quedan excluidos de ninguna manera de este principio, ya que, en su parte conducente, el artículo 48, párrafos sexto y séptimo; y 48 Bis, fracción II, establecen respectivamente:

Artículo 48.- Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

A los servidores públicos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral cuando retrasen, obstruyan o influyan en el procedimiento de registros sindicales y de contratos colectivos y de reglamentos interiores de

trabajo a favor o en contra de una de las partes, así como en el otorgamiento de la constancia de representatividad sin causa justificada se les impondrá una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización. Por lo que se refiere a los servidores públicos de los Centros de Conciliación locales se le sancionará en los mismos términos, cuando en el desempeño de su función conciliatoria incurran en estas conductas.

Artículo 48 Bis Fracción II.- Tratándose de servidores públicos se considerarán actuaciones notoriamente improcedentes:

- a) Levantar razón de una notificación haciendo constar que se constituyó en el domicilio que se le ordenó realizar la notificación, sin haberse constituido en el mismo;
- b) Levantar razón de una notificación o cédula de emplazamiento sin que éstas se hayan realizado;
- c) Omitir efectuar una notificación dentro del plazo establecido por la Ley u ordenado por la autoridad laboral;
- d) Dilatar de manera deliberada la notificación de una audiencia de conciliación, el emplazamiento de un juicio laboral o cualquier notificación personal del procedimiento laboral, para beneficiar a alguna de las partes del procedimiento o para recibir un beneficio de alguna de las partes;
- e) Recibir una dádiva de alguna de las partes o tercero interesado;
- f) Retrasar deliberadamente la ejecución de sentencias y convenios que sean cosa juzgada;
- g) Admitir pruebas no relacionadas con la litis que dilaten el procedimiento;
- h) Retrasar un acuerdo o resolución más de ocho días de los plazos establecidos en la ley;
- i) Ocultar expedientes con el fin de retrasar el juicio o impedir la celebración de una audiencia o diligencia;
- j) Retrasar y obstruir la entrega de la constancia de representatividad sin causa justificada, y
- k) Negarse a recibir injustificadamente el trabajador de un organismo público o paraestatal una notificación de un Centro de Conciliación o un Tribunal, o bien obstaculizar su realización, en cuyo caso deberá darse vista al Órgano de Control Interno correspondiente, independientemente de las sanciones que se establecen en la presente Ley.

Se considera grave la conducta si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos; en estos casos, además de las sanciones que sean aplicables conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, se les impondrá a quienes resulten responsables una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización, y se deberá dar vista al Ministerio Público por la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.¹¹

Respecto al cambio de actitud, el ministro Arturo Zaldívar, en el artículo en comento, señala lo siguiente:

Pero el reto más importante es, sin duda, el de cumplir el papel decisivo que nos toca en recuperar la confianza de la sociedad en la justicia del trabajo. Tenemos por delante la tarea de contribuir a hacer efectivo el acceso a la justicia laboral, lo cual no solo es una demanda social inaplazable, sino pieza clave en el desarrollo del país.

Un régimen de relaciones laborales en el que se respeten los derechos de todos es fundamental para hacer realidad la justicia social que consagra nuestra Constitución, así como para brindar la seguridad jurídica y certeza en beneficio de trabajadores y empleadores.

Incluso, hay que recordar que el éxito en la implementación de la reforma es crucial para la entrada en vigor del T-MEC, el cual impone a las partes el deber de asegurar que los procedimientos ante los tribunales del trabajo sean justos, equitativos y transparentes; cumplan con el debido proceso legal; no impliquen costos o plazos irrazonables, y cualquier audiencia en estos procedimientos sea abierta al público, salvo cuando la administración de justicia requiera lo contrario.

Así, más allá de los retos de índole presupuestal, administrativo y organizacional, será fundamental instrumentar los procedimientos laborales a través de prácticas y criterios que permitan una tutela judicial efectiva de los derechos involucrados y que permitan avanzar en la dignificación del trabajo y en el desarrollo de los derechos sociales.

Una mejor justicia laboral –clara, transparente y predecible– que haga cumplir las leyes en beneficio de trabajadores y empresas es fundamental para la estabilidad económica y social. Existe una correlación entre los derechos humanos y la justicia social, que el Poder Judicial Federal está en posición de hacer cumplir para todos.¹²

¹¹ Nueva Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*, pp. 44, 45 y 46.

¹² Zaldívar Lelo de Larrea, Arturo, *op. cit.*

4. EL AVISO DE RESCISIÓN DE TRABAJO POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR Y SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL ¿RESULTA EFICAZ?

Un prestigiado maestro nos decía en clases: “Jóvenes, recuerden siempre que el exceso de protección nos puede llevar a una desprotección”.

Lo anterior resulta una verdad irrefutable en muchos casos de nuestro quehacer diario, y en cuanto a la reforma laboral, el legislativo quiso flexibilizar en favor de la patronal la obligación que esta tiene que hacer cuando despide a un trabajador con causa justificada.

El artículo 47 in fine de la ley laboral antes de la reforma establecía textualmente: “La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido”.

Lo anterior significaba que, si al trabajador se le despedía de su trabajo, aún con causa justificada, misma que era probada en el juicio laboral, pero no podía acreditar que se le hubiere entregado el aviso de rescisión de su relación laboral, tanto al trabajador, como a la Junta, el despido era injustificado.

Con la reforma del 1º de mayo de 2019, se cambia totalmente el panorama, ya que dicha parte del artículo 47 fue reformada y determina: “La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado”.

Desde el punto de vista gramatical, presumir se traduce en juzgar o conjeturar una cosa por tener indicios o señales para ello.

Para nosotros, esta flexibilización de la parte in fine del artículo 47 de la Ley Laboral fue, a todas luces, negativa para el trabajador, ya que en la forma en que se redactó esta parte del artículo en comento hace nugatoria la entrega del aviso de despido. En efecto, la patronal puede despedir a un trabajador aduciendo alguna o algunas causas para ello, sin entregarle al trabajador el aviso de rescisión de su relación laboral, pero, si en juicio se demuestra fehacientemente que la separación del laborante fue justificada, habiendo ofrecido pruebas para acreditar lo anterior, no importará si el empleador hubiera o no entregado el aviso de despido correspondiente.

Por lo tanto, en la actualidad, el aviso de rescisión de la relación individual de trabajo, por causas imputables al trabajador y sin responsabilidad para el patrón, carece, desde nuestra óptica jurídica, de toda eficacia.

5. CONVENIO DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

El artículo 33 de la LFT señala:

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante los Centros de Conciliación o al Tribunal según corresponda, que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores. Cuando el convenio sea celebrado sin la intervención de las autoridades, será susceptible de ser reclamada la nulidad ante el Tribunal, solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, conservando su validez el resto de las cláusulas convenidas.

Esta adición obedece al Criterio establecido por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Contradicción de Tesis No. 94/2014. Tesis de jurisprudencia 167/2016 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del 26 de octubre de 2016 y publicada el 20 de enero de 2017.

Convenio laboral sancionado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Es improcedente el planteamiento de nulidad formulado en su contra cuando el trabajador aduce renuncia de derechos (abandono de las jurisprudencias 2a./J. 105/2003, 2a./J. 162/2006, 2a./J. 195/2008 Y 2a./J. 1/2010).

El artículo 123, apartado A, fracción XXVII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el 5o. y 33 de la Ley Federal del Trabajo, establecen limitantes al contenido de los convenios en materia laboral, cuya vulneración entraña renuncia de derechos en perjuicio de los trabajadores. Asimismo, el segundo párrafo del último precepto citado prevé como requisitos de los convenios, liquidaciones y finiquitos, que: a) consten por escrito; b) contengan una relación circunstanciada de los hechos que los motiven y de los derechos que sean su objeto; c) se ratifiquen ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respecti-

va; y, d) esta los apruebe cuando no contengan renuncia de los derechos de los trabajadores.

Por tanto, con la aprobación de la Junta, los hechos narrados en el convenio, los montos en él liquidados y su clausulado deben surtir efectos y, por ende, son vinculantes para las partes, por lo que no procede que con posterioridad el trabajador haga valer su nulidad aduciendo una renuncia de derechos, en relación con hechos y prestaciones que ya fueron materia de pronunciamiento por el tribunal laboral; de ahí que resulta improcedente la acción de nulidad de los convenios sancionados por la Junta, así como la revisión posterior de hechos o prestaciones materia de dicho pronunciamiento; lo que lleva a esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a abandonar las tesis de jurisprudencia aludidas, en la medida en que consideran procedente la acción de nulidad de un convenio aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien, la improcedencia de la acción de nulidad respecto de convenios aprobados por la Junta no excluye que pueda plantearse la invalidez de los que no han sido aprobados por la autoridad judicial, ni excluye que esta, o los tribunales de amparo, deban aplicar las normas generales de protección a favor de los trabajadores, cuando las cláusulas dispongan condiciones inferiores a aquellas y, por tanto, deban tenerse por no puestas para regir la relación de trabajo o las prestaciones derivadas o relacionados con esta.

Por otra parte, en días pasados leímos un artículo que afirmaba que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) dio a conocer un informe que sostenía que, en el año 2018, a nivel local, se reportaron 575,786 convenios de trabajo fuera de juicio, es decir, actuaciones con las que se evitaron litigios (8% más respecto de las demandas documentadas en el año 2017).

Lo anterior nos da una visión clara de que las partes prefieren conciliar sus diferencias que enfrentarse en un juicio ante los Tribunales; es por ello que estos deberán dar todo tipo de facilidades para que los convenios se lleven a cabo y sean ratificados. Sin embargo, en el caso de la JLCA de la Ciudad de México, parece todo lo contrario, ya que se debe hacer cita por la vía telefónica o por Internet, y por falta de personal fijan la cita en dos semanas aproximadamente, tiempo suficiente para que las partes depongan su actitud conciliadora.

Por otra parte, en la Reforma Laboral de mayo de 2019 se vuelve a omitir la renuncia como causa de terminación de la relación de trabajo, misma que debió haberse incluido en el artículo 53 de la Ley de la materia.

Como podrá observarse, a pesar de estar muy parchada y remendada nuestra ley de 1970, sigue sin establecer “la renuncia” de un trabajador como una causa de terminación de la relación individual de trabajo, pues tratan de equiparar esta figura con el mutuo consentimiento de las partes.

Nada más alejando de la realidad, pues es de explorado derecho, en el sentido de que una renuncia para ser válida no requiere de la aceptación por parte del patrón, ni de la ratificación ante la autoridad laboral, ya que se trata de un acto unilateral de voluntad del trabajador de dar por terminada la relación laboral que le unía con su empleador.

6. DESCUENTOS SINDICALES

El artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, conservó íntegramente su redacción, solamente se adicionó un párrafo a la fracción VI, en cuanto a los descuentos por concepto de pago de cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos. Dicha adición establece lo siguiente: “El trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla”.

La anterior disposición ha sido materia de discusión en diferentes foros, pues la mayoría de los sindicatos se mantienen y realizan sus funciones, precisamente, mediante el pago de las cuotas sindicales.

Somos de la opinión que, en todo caso, puede darse esta adición al artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo en aquellas empresas cuyo sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o de las condiciones generales, según sea el caso, reciba o ejerza recursos públicos, de acuerdo con el artículo 6º Constitucional.

En la actualidad se han promovido cientos de amparos por parte de los sindicatos, ya que consideran que las cuotas sindicales, de acuerdo a sus estatutos, son obligatorias para los socios o miembros de los mismos, independientemente de que ni el Gobierno, ni el patrón, pueden tener in-

jerencia en la vida interna sindical, y en el caso que nos ocupa consideran que se viola el artículo 371, fracciones XI y XII, de la LFT, que establece:

Los estatutos de los sindicatos contendrán:

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.

7. TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONÁUTICAS

En la Reforma Laboral de mayo de 2019, en forma para nosotros inexplicable, se adicionó un artículo que habla de la pluralidad de sindicatos en una fuente de trabajo; en este caso, en una compañía de aviación. Y decimos “inexplicable”, ya que, en nuestra LFT, existe el artículo 388 que se refiere exactamente a lo mismo, a la concurrencia de sindicatos gremiales, independientemente del sindicato de empresa o de industria.

8. CARGA PROBATORIA EN EL PROCESO LABORAL

Hace unos momentos estuvimos hablando del aviso de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón y por causas imputables al trabajador; sin embargo, en cuanto a la carga probatoria no mencionamos, y creo que tenemos tiempo para ello, aunque sea brevemente, a la reforma y las adiciones que se hicieron a Ley Federal del Trabajo de 2019, en su artículo 784, fracc. VI:

- a) Le corresponde al patrón probar que entregó por escrito al trabajador o al Tribunal la fecha y la causa del despido.
- b) Se dispone que la negativa lisa y llana del despido no revierte la carga de la prueba, y.
- c) Asimismo, la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador no exime al patrón de probar su dicho.

Lo anterior ha convulsionado al sector patronal, ya que, en el último de los supuestos señalados, la gran mayoría de las contestaciones se hacían y se siguen haciendo a ese tenor; por lo que se ha hecho un uso abu-

sivo de este tipo de contestación a efecto de revertir la carga probatoria; es decir en la mayoría de los casos no existía ni existe la intención de que la relación laboral entre actor y patrón continúe.

Volvemos a señalar la máxima de que “el exceso de protección nos puede llevar a una desprotección”, en el caso que nos ocupa; muchos de los abogados de empresas, ante la imposibilidad de probar un hecho negativo, han llegado a la determinación de no ofrecer el trabajo, y para tal efecto señalan algunos extremos alejados de la realidad, como pueden ser: el desubicar a la persona a la que se imputa el despido; seguirle pagando al trabajador, sin darlo de baja en el IMSS, argumentando en el juicio que el despido no existió, ya que el trabajador siguió prestando sus servicios, etcétera. Nos preguntamos ¿Dónde quedó el principio de buena fe en el litigio?

9. ALGUNOS DESAFÍOS EN MATERIA COLECTIVA EN RELACIÓN CON LA REFORMA LABORAL DE MAYO 2019

El maestro Néstor de Buen Lozano, en cuanto al tema que nos ocupa, manifestó en su obra *Organización y funcionamiento de los sindicatos* que: “A mayor libertad sindical, menor reglamentación. A menor libertad sindical mayor reglamentación”.¹³

En cuanto al registro sindical, se hace notar que el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, antes de la reforma de mayo de 2019, establecía textualmente: “Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.”

Baltasar Cavazos Flores manifiesta que dicho artículo es demagógico, pues en la práctica sí se requiere de autorización previa para su funcionamiento, en virtud de que para que cuente con personal jurídico requiere forzosamente el registro de la autoridad laboral.¹⁴

En efecto, por lo que respecta al artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que establece que “los trabajadores y

¹³ De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo*, t. II, México, Porrúa, 2001, p. 147.

¹⁴ Cavazos Flores, Baltasar, *El nuevo derecho del trabajo mexicano*, México, Editorial Trillas, 1997, p. 427.

los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”, este resulta ser letra muerta; pues, si bien el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo con anterioridad y con posterioridad a las reformas del 1º de mayo de 2019, establece: que los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes sin ninguna distinción y actos que impliquen injerencia patronal y/o gubernamental.

Sin embargo, de acuerdo al Capítulo Primero del Título Séptimo de la Ley Laboral vigente se requiere, para que los sindicatos cuenten con personalidad jurídica, de su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y/o ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y cuando entre en funcionamiento el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral ante el mismo, el que por disposición legal del Artículo Tercero Transitorio de la Ley Laboral reformada establece que el plazo de inicio será máximo de dos años a partir de la entrada en vigor de la reforma legal de mayo de 2019.

Lo anterior se corrobora en forma fehaciente en el artículo 357 de la Ley de la materia, mismo que por su importancia nos permitimos transcribir:

Artículo 357.- Los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Las organizaciones de trabajadores y de patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración.

Se consideran actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones, o a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia.

Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley.

Se han presentado múltiples demandas de amparo en contra de las reformas, y en particular en contra del Artículo Transitorio Décimo Primero, que se refiere a la legitimación de los contratos colectivos de trabajo; así como del Vigésimo Tercero, que se refiere a la adecuación de los estatutos sindicales, ya que considera lo anterior como actos de injerencia, lo cual resulta cuestionable.

10. LA LIBERTAD SINDICAL

Se dice que el concepto de libertad sindical no puede ser uno solo, sino que envuelve muchos factores, tanto individuales como colectivos; sin embargo, en nuestro país se entiende como el derecho que tienen los trabajadores, frente al Estado, frente a los patrones y frente a los sindicatos.¹⁵

De la Cueva expresa que “la conquista de la libertad sindical fue reconocida de un derecho social y no una concesión del Estado”.¹⁶ Si bien es cierto que la libertad sindical reafirmó el derecho de los hombres a asociarse, también lo es que impuso un triple deber:

Un deber del Estado de dos facetas, no estorbar la libre sindicación y no obstruir la lucha del trabajo como el capital; un deber positivo al capital, consignado magníficamente en el artículo 387 de la Ley: “el patrono que emplee a trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo; y un deber positivo del Estado: obligar a los empresarios a la celebración de dicho contrato.”¹⁷

También señala que existen diferencias entre la libertad general de asociación referida a todos los fines humanos, políticos, culturales, deportivos, etcétera, y la libertad sindical que se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo. La libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el

¹⁵ cfr. De la Cueva, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, t. II, México, Editorial Porrúa, 1967, p. 201.

¹⁶ *Ibidem*, p. 257

¹⁷ *Ibidem*, pp. 241 y 242.

poder público; en cambio, la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra.

Néstor de Buen opina que es “un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social.”¹⁸

Euquerio Guerrero considera que esta se traduce en dos cuestiones: “dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no y respetar el derecho que tiene para separarse de él cuando así le convenga.”¹⁹

Santos Azuela la considera como “el pivote y piedra angular (*omissis*) la garantía clave de los sindicatos para su actividad y cumplir su cometido”.²⁰

Sin embargo, el exceso de reglamentación ha menguado la vida de los sindicatos en detrimento de “la efectiva y perdurable *libertad sindical* interna y externa”.²¹

Para Charis Gómez, la idea de *libertad sindical* permanece como la “aspiración de los trabajadores y de los sindicatos nacionales e internacionales”²².

Nuestra legislación del trabajo adoptó el Convenio Internacional número 87, sobre la *libertad sindical*, el cual entró en vigor el 4 de julio de 1950, y su espíritu, en teoría, ha persistido en el texto legal de la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 358 y 359, que se fundamentan en la fracción XVI del apartado A del artículo 123, la cual establece: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.”²³

¹⁸ De Buen, Néstor, *op. cit.*, p. 537.

¹⁹ Guerrero, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, México, Porrúa, 20ª Edición, 1994, p. 282.

²⁰ Santos Azuela, Héctor, *Derecho colectivo del trabajo*, México, Porrúa, 2ª Edición, 1997, p. 97.

²¹ *Ibidem*, p. 102.

²² Charis, Roberto, *Derecho internacional del trabajo*, México, Porrúa, 1994, p. 135.

²³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el DOF del 5 de febrero de 1917. Última reforma del 9 de agosto de 2019.

Al respecto, el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente, después de las reformas de mayo de 2019, establece:

Artículo 395.- En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. La sanción sindical impuesta al trabajador no podrá afectar su permanencia en el empleo o sus condiciones de trabajo.

Esta medida es contraria al espíritu del constituyente, y, sobre todo, da al traste con el principio de la libertad sindical, habida cuenta que atenta gravemente en contra de la garantía social del derecho de asociación profesional; ya que, un trabajador, deberá firmar su afiliación a un sindicato determinado, requisito indispensable para poder ingresar a la fuente de trabajo, lo cual es incorrecto a todas luces.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en un problema de trabajadores del Ingenio el Potrero, resolvió en una tesis que las cláusulas de exclusión a que se refieren los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, violan flagrantemente el derecho de asociación profesional consagrado como una garantía social en nuestra Constitución.

A pesar de lo anterior, la cláusula de exclusión por ingreso, (mal llamada así por la doctrina), resulta ser una cláusula de fuerza sindical, y es por ello que, a pesar de ir en contra de la Constitución, los sindicatos han defendido su permanencia en la Ley Federal del Trabajo.

11. TRANSPARENCIA SINDICAL

Para nosotros, la transparencia sindical es la conducta que realizan los sindicatos a través de la claridad en la realización de sus actos, ya sean ante sus agremiados o ante la sociedad y autoridades, generando confianza entre ellos.²⁴

²⁴ Martínez, Arturo, *Transparencia Sindical*, Ponencia presentada en el Instituto de Posgrado en Derecho, julio 2019, p. 1.

Para el Lic. Arturo Alcalde Justiniani, la transparencia sindical es un paso para la democratización en el mundo sindical.²⁵

Es importante señalar que pueden existir fracturas de carácter jurídico entre la transparencia sindical y la protección de datos personales de los trabajadores. Esta protección es el amparo debido a los trabajadores contra la posible utilización por terceros (sindicatos, autoridades y empleadores) en forma no autorizada, de sus datos personales susceptibles de tratamiento, para de esta forma confeccionar una información con la que se afecte o pueda afectar su entorno personal social o profesional en los límites de su intimidad.

La obligación impuesta a los sindicatos de publicar el padrón de socios podría considerarse como un atentado a los datos personales de los trabajadores, como es el nombre, domicilio, salario, CURP, entre otros, por lo que será responsabilidad de las autoridades realizar ejercicios de ponderación adecuados para coexistir ambos derechos o determinar cuál deba prevalecer sobre el otro.²⁶

Diferente trato es, de acuerdo con el artículo 6º de nuestra Constitución, la información en posesión de sindicatos que reciban y ejerzan recursos públicos, ya que la misma información se considera pública.

12. DEMOCRACIA SINDICAL

Por primera ocasión en la historia del sindicalismo mexicano, se toma en cuenta la opinión de los trabajadores a los que afecta un contrato colectivo de trabajo para que determinen todas las actuaciones de carácter colectivo, a través de asambleas en la que opinen los trabajadores mediante el voto, libre, personal, secreto y directo de los mismos, en asambleas en las que no exista injerencia patronal o gubernamental.

Se establece la constancia de representatividad como elemento necesario para ejercer acciones de carácter colectivo por parte de los sindicatos, las que serán expedidas por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, mismas que tendrán una duración de seis meses, espe-

²⁵ Alcalde Justiniani, Arturo, *Democracia Sindical*, Diario La Jornada, 2012.

²⁶ Martínez, Arturo, *Transparencia Sindical*, op. cit., p. 4.

rando que no sea motivo de mercadeo y corrupción, ya que, siendo un documento indispensable para la vida sindical, puede suceder desafortunadamente.

13. HUELGA

Para la firma de un contrato colectivo se requerirá se anexe la constancia de representatividad, y se establece por primera vez en materia de arbitraje obligatorio que el patrón pueda solicitar la imputabilidad de la huelga si esta se extiende por más de sesenta días. En materia burocrática, la huelga sigue siendo una quimera y un sueño de los trabajadores que en materia colectiva son considerados como trabajadores de segunda o tercera.

14. A MODO DE CONCLUSIÓN

Definitivamente la Reforma Laboral de mayo de 2019 representa un gran desafío y reto para su implementación. Felicitación a quienes, con base en su esfuerzo y dedicación, lograron la misma; la cual es perfectible, ya que presenta en ocasiones mala redacción, así como varias imperfecciones. Formulamos votos porque ya no existan más parches y remiendos a la Ley Federal del Trabajo de 1970, pues de ser así, entraremos en un problema serio de interpretación, no quedando más alternativa que la abrogación de la misma

Ojalá que a los trabajadores al servicio del Estado se les haga justicia en cuanto a sus derechos colectivos y se les otorgue el derecho de huelga, pero que esta sea viable, no un sueño.

15. BIBLIOHEMEROGRAFÍA

Bibliografía

Cavazos Flores, Baltasar, *El nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, México, Editorial Trillas, 1997.

Charis, Roberto, *Derecho Internacional del Trabajo*, México, Porrúa, 1994.

De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, t. II, México, Porrúa, 2001, p. 147.

De la cueva, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, t. II, México, Editorial Porrúa, 1967.

Guerrero, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, México, Porrúa, 20ª Edición, 1994.

Pérez Botija Eugenio, *Curso de Derecho del Trabajo*, Madrid, Editorial Tecnos, 1948.

Plá Rodríguez, Américo, “Los Principios del Derecho del Trabajo”, 1975.

Santos Azuela, Héctor, *Derecho colectivo del trabajo*, México, Porrúa, 2ª Edición, 1997.

Hemerografía

Martínez y González, Arturo, “Revalorización de los principios del derecho del trabajo”, *Revista Académica, Facultad de Derecho de la Universidad La Salle*, México, vol. XV, núm. 30, enero 2018, pp. 15 y 16, <http://repositorio.lasalle.mx/handle/lasalle/691>

Documentos publicados en Internet

Concepto de capacitación, <https://conceptodefinicion.de/capacitacion/>

Legislación

Congreso de la Unión, *Nueva Ley Federal del Trabajo*, México, Gallardo Ediciones, 2019.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el DOF del 5 de febrero de 1917. Última reforma del 9 de agosto de 2019.

Otros documentos

Alcalde Justiniani, Arturo, *Democracia Sindical*, Diario La Jornada, 2012.

Martínez y González, Arturo, *La negociación Colectiva*, Ponencia presentada en el Diplomado de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, septiembre 2009.

Martínez y González, Arturo, *Transparencia Sindical*, Ponencia presentada en el Instituto de Posgrado en Derecho, julio 2019.

Juárez, Blanca, *Implementación de reforma laboral contará con 500 mdp*, Diario El Economista, México, 10 septiembre de 2019.

Zaldívar Lelo de Larrea, Arturo, *Los retos de la justicia laboral*, Periódico Milenio, México, 3 de septiembre de 2019.

