

ESCUELA LIBRE DE DERECHO

BOLETÍN JURÍDICO PRÁCTICO

COLEGIO DE DERECHO LABORAL



ESCUELA LIBRE
DE DERECHO
1912

NÚM. 5, MAYO DE 2024

CONTENIDO



Mtro. Emilio González de Castilla del Valle
Presentación

01



Mtro. Álvaro J. Altamirano
Lic. Jesús A. Domínguez
Las nuevas formas de trabajo en las empresas

05



Mtra. Lorenia Atondo R.
Igualdad salarial para mujeres y hombres deportistas en México

17



Mtro. Rafael Adrián Avante Juárez
Conciliación laboral. El convenio conciliatorio sancionado
y su posible anulación

23



Lic. Octavio Carvajal Bustamante
Corte Internacional de Justicia. Acuerdo del Consejo de
Administración de la OIT de someter a su opinión si el texto del
Convenio 87 sobre libertad sindical de la OIT, implica el derecho
de huelga

35



Mtro. Roberto Colín Piana
¿Qué quisieron decir los legisladores?

41



Mtro. Luis M. Díaz Mirón A.
Sí, la contratación colectiva ha sobrevivido a la reforma laboral

51



Mtra. Ana Cecilia Gerson Anzola
¿Libertad sindical sin derecho de huelga? El Convenio 87 de la OIT

59



Mtra. Albalinda Guadarrama Rinconi
La impartición de justicia en casos que involucran acoso laboral

69



Mtro. Ricardo Rodríguez Olivares
Hacia la jornada semanal de 40 horas en México

75



Mtro. Rafael Sánchez-Navarro Caraza
Lic. Adrián Pérez Pastrana
Abandono de trabajo

83



Mtro. Oscar Zavala Gamboa
La importancia del tratamiento de datos personales en las
relaciones laborales

95

Presentación



Mtro. Emilio González de Castilla del Valle
Rector de la Escuela Libre de Derecho

El ser humano ha transitado en un periodo de tiempo breve, de plasmar el conocimiento en textos e instrumentos que permiten su difusión y acceso a futuras generaciones, lo que inspiró el nacimiento de las grandes bibliotecas como centros de cultura y aprendizaje, a un sistema de control y regulación de ciertas tecnologías como fuentes del conocimiento para verificar su contenido, autenticidad, seguridad, entre otros problemas, lo que supone ahora desarrollar principios éticos en la era de la inteligencia artificial y de la ciberseguridad.

En ese tránsito vertiginoso, en el ámbito de la educación se utiliza la palabra escrita en libros, revistas, periódicos, compendios, tratados, con reglas muy elaboradas para garantizar no sólo la calidad sino, especialmente, la fuente de información. Estos instrumentos permiten transmitir el conocimiento y, lo más importante, las innovaciones en las diversas disciplinas de cada profesión. Es un apoyo invaluable en la enseñanza mediante el sistema de aulas presenciales y, ahora, a distancia.

Frente a estos esquemas tradicionales del conocimiento y la enseñanza, la sociedad enfrenta un reto: la dilución del hábito de lectura comprensiva. Se reduce el tiempo destinado al conocimiento por esos medios tradicionales, que se sustituyen ahora por nuevas tecnologías que, en ocasiones, entregan un producto terminado que no dan espacio para el proceso de análisis y reflexión. Lo vertiginoso de los cambios que experimenta el ser humano en la actualidad, aunado al desarrollo tecnológico ha provocado, quizá en forma imperceptible, la reducción del tiempo que requiere la lectura comprensiva.

Entre el reto y la solución requerida se tiene menos tiempo de estudio y reflexión.

Sin dejar de llevar a cabo esfuerzos para inculcar en los estudiosos y estudiantes de las diferentes disciplinas del derecho el hábito de la lectura comprensiva, quizá conviene también lograr un instrumento que permita tomar conocimiento de una problemática específica, práctica, actual, de vanguardia, y la crítica o solución posible, que proporcione una orientación dentro de las limitaciones actuales de tiempo.

Un análisis crítico que aporte elementos breves y concisos que auxilien en la comprensión de temas específicos, que quizá ayuden a la solución de un problema práctico con la inmediatez requerida, a reserva del estudio pausado y profundo posterior.

Es en ese contexto que se concibe y nace el *Boletín jurídico práctico*. El ánimo no puede ser alterar de ninguna forma el trabajo doctrinal, profundo, auténtico de los estudiosos del derecho que inspira a las nuevas generaciones de estudiantes. La intención, en cambio, es proporcionar ideas valiosas pragmáticas que pueden aportar a quienes ejercemos la profesión, la orientación en los temas de vanguardia dentro de los tiempos comprometidos en los cuales hoy día se ejerce la profesión.

Al mismo tiempo, con este *Boletín jurídico práctico* tendremos un vehículo ágil mediante el cual los mismos abogados que ejercemos la profesión podremos expresar nuestras experiencias y opiniones que, en ocasiones, quedan en la discusión interna de nuestros despachos, con las alegrías y frustraciones compartidas en la intimidad profesional y que no ven la luz dentro del foro educativo y colegial.

Este *Boletín jurídico práctico* es un espacio que pretende ser un vehículo para compartir ideas de vanguardia, producto del ejercicio diario de la profesión con fines pragmáticos, en

donde los estudiantes y abogados pueden encontrar un medio de expresión y opinión al mismo tiempo que es fuente de información, sin contemplar formalidades propias de un estudio doctrinal profundo el cual no se pretende sustituir sino complementar.

Hacemos votos porque este esfuerzo logre su cometido en beneficio de los estudiantes y practicantes del derecho y que sea fuente de un análisis crítico constructivo.

Las nuevas formas de trabajo en las empresas



Mtro. Álvaro J. Altamirano*
Lic. Jesús A. Domínguez**

* Abogado por la Escuela Libre de Derecho y Maestro por la Universidad de San Diego. Profesor de Derecho del Trabajo en la Escuela Libre de Derecho y de Perspectiva del Trabajo en la Universidad Panamericana.

** Egresado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Nuestro planeta ha cambiado y se ha interconectado por varios factores, pero especialmente desde el año 1990 debido al desarrollo de internet, la globalización y las crisis económicas, lo cual ha impactado considerable el mundo del trabajo, a tal grado de estar viviendo actualmente su redefinición, en cuatro aspectos fundamentales:

1. El desarrollo de industrias modernas, en donde la tecnología juega un papel preponderante como una herramienta de trabajo fundamental, pero también define la manera de ejecutarlo, pues altera aspectos esenciales de las condiciones laborales, como son la jornada de trabajo, la dirección del mismo o la comunicación entre las partes, dotándolas a todas de una gran flexibilidad. También las herramientas tecnológicas han impulsado la aparición de nuevas modalidades, como el teletrabajo o el empleo desarrollado a través de plataformas digitales.
2. La interconexión entre las naciones y empresas, por lo que es común ver el aumento de la presencia de industrias transnacionales en donde éstas desarrollan en los países receptores esquemas de trabajo muy parecidos a los de su país de origen, los cuales muchas veces no son compatibles con la legislación local. Así, comienzan a surgir posiciones de trabajo que se desarrollan con una inexacta aplicación del Derecho del Trabajo.
3. La presencia de industrias transnacionales obliga a las empresas nacionales a buscar esquemas que les per-

mitan ser competitivas y mantenerse en el mercado, con mayor eficiencia y productividad. En gran medida, esto significa intentar replicar los esquemas laborales de las transnacionales, o bien buscar alternativas para flexibilizar o reducir la carga laboral.

4. Se ha generado una gran disparidad en los puestos de trabajo, salarios y prestaciones. Por un lado, algunas empresas ofrecen esquemas muy atractivos pero alejados de los modelos tradicionales de compensaciones. Por ejemplo, el pago de bonos más altos a costa de utilidades, seguros de gastos médicos como alternativa a la inscripción a la seguridad social, otorgamiento de acciones de las empresas, compensación de salarios a través del pago de bonos que rebasan por mucho el salario mensual, o bien indemnizaciones pactadas a través de *golden parachutes*,¹ y no teniendo como margen lo marcado por la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, en contraposición aparecen esquemas de trabajo en donde el atractivo principal es la flexibilidad en la operación, pagos de salarios y prestaciones, pues de este modo los empleados cuentan con presuntas alternativas para mejorar sus ingresos.

Desde el año 2017, el Derecho del Trabajo ha tenido una serie de importantes reformas que cambiaron su estructura y una buena parte de lo tradicionalmente conocido.² Las reformas han sido producto de las negociaciones comerciales in-

¹ Los *golden parachutes* son acuerdos de esquemas de compensaciones e indemnizaciones, principalmente enfocados a perfiles ejecutivos, en los cuales las empresas otorgan beneficios sumamente altos a los empleados en casos específicos de terminación de la relación de trabajo. Esta es una herramienta utilizada principalmente para atraer talento a las compañías, pero también alejarlas de los esquemas laborales tradicionales.

² Tanto la reforma constitucional de 2017 como la legal de 2019 marcaron un nuevo panorama para el Derecho del Trabajo en materia procesal al eliminar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para dar paso a los Tribunales Laborales del Poder Judicial.

ternacionales y de la relevancia de México en un mundo ahora globalizado. Sin embargo, en gran medida las reformas se limitaron a modificar aspectos procesales y colectivos, pero han mantenido la estructura tradicional en lo relativo a las relaciones individuales y al derecho laboral sustantivo, el cual se caracteriza por una rigidez en su diseño, concretamente en lo siguiente:

1. *Estabilidad en la relación laboral*: la Ley Federal del Trabajo y los modelos de trabajo tradicionales se caracterizan por tener como regla general una duración indeterminada. De este modo, se apuesta por el desarrollo del empleado y se limitan las causales para poder terminar el contrato de trabajo de forma justificada.
2. *Jornada de trabajo fija*: los esquemas tradicionales utilizan, por regla general, modelos en donde la jornada de trabajo es continua, fija y determinada, dando claridad al trabajador en su hora de ingreso y salida. Además, esto permite la identificación de la jornada extraordinaria y su correlativo pago.
3. *Lugar de trabajo*: la Ley Federal del Trabajo presupone la existencia de un lugar o lugares de trabajo fijos, los cuales suelen ser los centros o el domicilio del empleador. La inexistencia de un lugar de trabajo fijo se presenta más bien en los trabajos especiales, pero no en la generalidad de los casos.

La existencia de un centro de trabajo determinado supone que el empleador y el trabajador tienen contacto físico constante, por lo cual todos los documentos, registros o elementos probatorios relacionados con el trabajo tienden a ser físicos y manuscritos.

4. *Empleador como director de los trabajos*: la Ley Federal del Trabajo parte de la presencia física y constante del

empleador o sus representantes para dirigir el completo desarrollo de los trabajos de los empleados.

5. Prestaciones y salario: las prestaciones mínimas contempladas por la Ley Federal del Trabajo suelen ser el común denominador en los empleos tradicionales. A su vez, los salarios suelen obedecer al puesto y, de ser el caso, existen salarios mínimos profesionales que delimitan el punto de partida para determinar el pago de la retribución por los servicios, descartando así la injerencia del mercado.

Así las cosas, se presenta un reto para las empresas que están rompiendo con los esquemas tradicionales de trabajo, sin contar con una regulación adaptada a nuevas realidades. Por supuesto, la ausencia de regulación o un enfoque adecuado en las nuevas formas de trabajo que las hagan más flexibles también ha comenzado a generar afectaciones a los trabajadores y sus derechos.

Tenemos entonces que todos estos factores han creado las llamadas “nuevas formas de empleo”, las cuales plantean una ruptura con los esquemas tradicionales utilizados en las relaciones de trabajo. Las nuevas formas de empleo son precisamente una respuesta a las necesidades del mercado laboral y de las empresas, las cuales están caracterizadas por la preferencia a la flexibilidad frente a la rigidez de las regulaciones tradicionales. Estas nuevas formas de empleo permiten conciliar los intereses tanto de los trabajadores (quienes en nuestros días suelen preferir la flexibilidad de horarios y compensaciones salariales) con los de las empresas, las cuales buscan utilizar esquemas flexibles y frescos para ser competitivas, eficientes y productivas.

Ahora, es importante no confundir la existencia de nuevas formas de trabajo con el trabajo precario desarrollado en muchas empresas. El trabajo precario es aquel en el cual los

trabajadores no gozan ni siquiera de las condiciones mínimas para satisfacer sus necesidades de vida, seguridad laboral y jurídica, incluso estando sujetos a relaciones de trabajo tradicionales. Para que una empresa pueda identificar si está utilizando o no las “nuevas formas de empleo”, debe enfocarse en analizar las siguientes características:

1. *Preferencia por la temporalidad*: en las nuevas formas de empleo se prefiere la contratación de servicios eventuales o temporales. Las empresas en estos esquemas suelen desarrollar actividades por proyecto, para lo cual los empleados serán contratados en la medida en que existan actividades a desarrollar.
2. *Lugar de trabajo indefinido*: las nuevas formas de empleo suelen preferir el uso de tecnología para desempeñar sus actividades. De este modo, ofrecen como alternativa a los trabajadores el uso de esquemas laborales en donde no se requieran labores presenciales, dando paso a la preferencia al teletrabajo o esquemas de trabajo flexibles.³ Esto representa grandes ventajas para las empresas, pues ahorran costos generados por los pagos de renta y mobiliario, pero también les permite expandir su fuerza laboral sin la necesidad de aumentar el tamaño de sus instalaciones. Los trabajadores también se benefician al ahorrar costos de traslado y tiempo.
3. *Flexibilidad de horarios y condiciones*: ya sea porque los empleados estén en teletrabajo, trabajo flexible, o bien, incluso en el centro de trabajo, las nuevas formas

³ A causa del auge del teletrabajo y sus ventajas, pero también para hacer frente a los costos impuestos a los empleadores por la Ley Federal del Trabajo y la NOM-037-STPS-2023, las empresas han desarrollado esquemas de trabajo flexible, los cuales fundamentalmente consisten en la oportunidad que tiene el trabajador para laborar desde su domicilio, pero en un porcentaje máximo del 40%.

de empleo privilegian la facultad del trabajador para autorregular sus horarios de trabajo siempre y cuando cumpla con los objetivos planteados. Por supuesto, esto rompe con el esquema tradicional de jornada determinada. Los empleados eligen este esquema porque, de este modo, pueden conciliar la vida personal con la laboral. A su vez, las empresas se benefician porque normalmente las relaciones comerciales rompen los horarios de trabajo tradicionales. De este modo, sin la necesidad de contratar a una plantilla mayor, pueden cubrir con el mismo personal la atención de asuntos con socios comerciales con diferente huso horario.

La flexibilidad de horarios ha generado el fortalecimiento de los esquemas de “tiempo por tiempo”, pues, dada la inexistencia de una jornada de trabajo clara, los empleados aceptan dedicarle más horas a una labor determinada a cambio de poder descansar en los días más convenientes o bien, continuar gestionando libremente sus horarios.

4. *Salarios*: las nuevas formas de trabajo privilegian fijar los salarios en función de la productividad de los empleados y no precisamente al cumplimiento de una jornada semanal, quincenal o mensual. Esto permite incentivar a los trabajadores para aumentar sus ingresos en la medida en que su productividad aumenta. Aunque el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo permite fijar los salarios de cualquier manera, se obliga a los patrones a pagar en determinadas fechas, las cuales pueden no corresponder a la de los proyectos o análisis de productividad de las empresas.
5. *Falta de productividad como causal de rescisión*: aunque no está reconocida por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, las empresas con esquemas de nuevas

formas de empleo tienden a rescindir los contratos de trabajo cuando un empleado no alcanza los objetivos fijados por la empresa o no incrementar el sueldo.

6. *Flexibilidad de compensaciones*: como ya se mencionó en líneas anteriores, las nuevas formas de empleo optan por ofrecer compensaciones muchas veces alejadas de las establecidas en la Ley Federal del Trabajo.
7. *Preferencia por el uso de tecnología*: las nuevas formas de empleo privilegian el uso de tecnología para desempeñar las labores y, sobre todo, establecer contacto con sus empleados, incluso cuando éstos están en el centro de trabajo (por supuesto, cuando es el caso de los teletrabajadores, es evidente la comunicación a través de instrumentos tecnológicos). De este modo, tanto los contratos de trabajo, controles de asistencia (si los hay) y registros de pago suelen ser virtuales. A su vez, los correos electrónicos, las videollamadas o los mensajes de texto enviados a través de aplicaciones, suelen ser el único mecanismo de contacto seguro, por lo cual se vuelven la única prueba del desarrollo de los trabajos.

Al utilizar la tecnología, las empresas ahorran costos y a la vez mejoran y reducen su impacto ambiental. Esto suele ser problemático porque tanto la regulación laboral como las autoridades administrativas y jurisdiccionales suelen dar un peso importante a los documentos físicos.

A todo esto, es preciso señalar que no existe en realidad una división tajante entre las nuevas formas de empleo y los esquemas tradicionales. Es común ver casos en donde los trabajadores oscilan entre esquemas de trabajo tradicional y esquemas basados en las nuevas formas de empleo. Por ello, es difícil encontrar todas las características de uno u otro esque-

ma, complicando así la operación de las empresas, pues pueden tener estos dos esquemas de forma simultánea, sin saber qué adecuaciones son necesarias, lo cual acarrea grandes problemas en litigios o inspecciones del trabajo.

Así las cosas, las empresas con esquemas de trabajo en donde existan las nuevas formas de empleo deben procurar el cumplimiento o vigilancia de los siguientes elementos:

1. Celebrar el contrato de trabajo mediante un documento físico en donde conste la firma autógrafa del empleado o un documento electrónico con firma electrónica avanzada. El contrato de trabajo puede incluir una cláusula en donde el empleado otorgue su consentimiento para comunicarse exclusivamente por medio de las herramientas tecnológicas dadas por la empresa. A su vez, en la misma cláusula puede acordarse con el trabajador la forma de expresar su consentimiento en futuros actos, utilizando las herramientas tecnológicas disponibles. De este modo, la empresa tendrá un margen de maniobra mayor para probar de manera más sencilla y segura la indicación de determinadas instrucciones, los errores del trabajador, o bien éste podrá incluso terminar su contrato sin necesidad de formalismo alguno ni una reunión presencial.
2. Definir si la empresa está en esquemas de trabajo flexible o teletrabajo para dar certeza jurídica a los empleados y también evitar sanciones administrativas. Si la empresa opta por esquemas de trabajo flexible, es recomendable implementar políticas para regular elementos relacionados con la comunicación entre las partes y los días permitidos.
3. Para conservar cierto grado de flexibilidad, es recomendable señalar en los contratos de trabajo o en los reglamentos interiores de trabajo, al menos el rango

de horas en los cuales pueden desempeñarse los servicios, aunque el trabajador conserve la facultad de elegir sus horarios. En la medida de lo posible, es conveniente invertir en *software* para calcular el tiempo trabajado por los empleados, pues de este modo, se evitan jornadas superiores a las de la ley, pero también se facilita al trabajador la flexibilidad en su horario.


4. Diseñar políticas para el pago de compensaciones o bonos relacionados con la eficiencia. De este modo, las empresas podrán establecer todas las condiciones necesarias para devengarlas y así incentivar la productividad de los trabajadores.
5. Utilizar la tecnología para diseñar mecanismos de evaluación de la productividad de los trabajadores, pues de este modo la empresa contará con elementos objetivos para aumentar el sueldo o determinar la procedencia o no del pago de compensaciones.
6. Cuando las actividades realmente sean contratadas con base en proyectos, es recomendable celebrar contratos de trabajo por obra o tiempo determinado (según sea el caso) y especificar con toda claridad el motivo originario de la contratación.
7. En ningún caso se deben pagar salarios o prestaciones inferiores a los ordenados por la Ley Federal del Trabajo.

Por todo lo anterior, las empresas tienen una gran área de oportunidad para flexibilizar sus esquemas laborales, aplicando estas nuevas formas de trabajo y así aumentar su competitividad en el mercado y también ser más atractivas para los empleados. De esta manera, se propiciará que los ahora tribunales laborales emitan nuevos criterios al respecto y eventualmente se logre una reforma a la Ley Federal del Tra-

bajo, que dé certeza jurídica a las empresas y a sus trabajadores.

Las nuevas formas de trabajo son una realidad y seguramente aumentarán, por lo que la respuesta de nuestro Derecho del Trabajo debe ser inmediata, logrando con dinamismo y flexibilidad una mayor eficiencia y productividad.

*Igualdad salarial
para mujeres y
hombres
deportistas en
México*



 Mtra. Lorenia Atondo R.
Abogada por la Escuela Libre de Derecho
y Maestra en Economía por la UNAM

En pleno 2024, existe un sector en el que la brecha de la desigualdad por género salta a la vista de una manera lastimosa: el sector deportivo. De manera constante vemos noticias de acoso y agresión a las mujeres, como sucedió con la violación a las integrantes del equipo de gimnasia en Estados Unidos a manos de su entrenador Larry Nassar; la constante diferencia en los apoyos económicos, como la eliminación de becas al equipo de nado sincronizado en México, a quienes incluso la titular de la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte (CONADE) invitó a vender productos de belleza y de cocina para cubrir sus gastos; la violencia y misoginia en redes sociales y las desigualdades salariales. Según el informe Forbes 2020, los atletas masculinos superan exponencialmente en salarios a las atletas femeninas.

Roger Federer, tenis	106 millones de dólares	Naomi Osaka, tenis	37,4 millones de dólares
Christiano Ronaldo, futbol	105 millones de dólares	Serena Williams, tenis	36 millones de dólares
Lionel Messi, futbol	104 millones de dólares	Ashleigh Barty, tenis	13,1 millones de dólares
Neymar, futbol	95 millones de dólares	Simona Halep, tenis	10,9 millones de dólares
Carson Wentz, futbol	59 millones de dólares	Alex Morgan, futbol	4,6 millones de dólares

Estas diferencias han llevado a las mujeres deportistas a demandar igualdad salarial. Un caso notable es el de la selección femenina de futbol de Estados Unidos, donde las jugado-

ras denunciaron que ganaban alrededor de un 40% menos que sus homólogos masculinos, a pesar de haber ganado más campeonatos mundiales y olímpicos.

En México Ana Paola López Yrigoyen, activista, exfutbolista mexicana y periodista deportiva, señaló que las mujeres deportistas son “invisibles”, por lo que se pronunció por llevar acciones legales para revertir esta situación, a fin de que los derechos de ambos sexos sean plenos. “En el fútbol, dijo, hay una desigualdad enorme entre hombres y mujeres, y la brecha salarial es lamentable, por ejemplo, reveló, un salario de la liga femenil es de siete mil 500 a ocho mil pesos al mes, mientras que el pago inicial de un hombre, que acaba de debutar es de 600 mil pesos, lo que representa que ellas ni siquiera llegan al 10 por ciento de lo que ellos ganan”.¹

En México, la propia Ley Federal del Trabajo rompe el principio de igualdad salarial, señalando:

Artículo 297.—No es violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores.

Sin embargo, esto tuvo la intención de atender precisamente a la categoría de los eventos o funciones y no a una cuestión discriminatoria como a la que actualmente ha servido, para dar menos salarios a las mujeres y relegarlas como deportistas de segunda, sin importar sus méritos deportivos, pues la propia ley reglamentaria del artículo 123 constitucional establece entre otros en su artículo 2.º:

Artículo 2.º—Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la jus-

¹ Manifestación vertida en la Comisión de Trabajo y Previsión Social en el Senado 11 de noviembre de 2023 entorno a la reforma para modificar el capítulo de deportistas profesionales.

ticia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

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.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Junto a esto, hay quien defiende que se trata de un tema de oferta-demanda, que el deporte femenino es menos visto que el masculino y que obligar a la igualdad salarial desde la imposición llevaría a desincentivar la contratación de mujeres, pues la sobreprotección tiene como consecuencia la desprotección, desmotivando la contratación femenil.²

² La Presidenta de la Federación Mexicana de Fútbol, Mariana González, señaló con motivo de la iniciativa presentada en el Senado en noviembre de 2023, cuya finalidad es disminuir la brecha salarial, mediante un comunicado dirigido a los Senadores Eduardo Ramírez, Napoleón

Este discurso anacrónico que hemos oído mil veces las que hemos buscado la igualdad de derechos laborales resurge ahora con más fuerza en este sector, tratando de justificar lo injustificable.

Sabemos que el mercado es implacable, pero no podemos discutir un principio económico “la oferta crea demanda” si actualmente existe una diferencia en la *cobertura mediática y patrocinios*: los deportes masculinos suelen recibir más publicidad, lo cual conduce a mayores licencias de televisión y acuerdos de patrocinio. Esto contribuye a aumentar los ingresos y, por lo tanto, los salarios de los atletas masculinos.

Si creamos un piso parejo en el que hombres y mujeres tengan un salario base igual, primas de transferencia y bonos iguales, los dueños de las ligas y estadios estarían obligados a dar más publicidad a los eventos para cubrir los salarios, se obligarían a buscar más patrocinios para las mujeres, a las cuales no se les puede regatear capacidad deportiva y resultan igual o más vistosas en las jugadas y eventos que los hombres.


Al ser un sector tan rezagado y en donde se ha consentido e incluso incentivado la diferenciación salarial entre hombres y mujeres, se debe ver al deporte con perspectiva de género, estableciendo acciones afirmativas:

Se debe instituir un salario base, de conformidad con el deporte y categoría que permita garantizar la igualdad y el acceso, se debe garantizar una mayor visibilidad en los medios de comunicación y que se promuevan más eventos femeniles. Los apoyos de becas tienen que repartirse igual entre hombres y mujeres, sancionar de manera especial a todos aquellos que violenten a las deportistas, las acosen o discriminen, incluyendo no apoyarlas y haciendo diferenciación con los hombres.

Gómez Urrutia, Malú Micher, Rafael Espino de la Peña, para los riesgos que existen para la viabilidad financiera de la liga, así como la eventual pérdida del mundial de futbol femenil.

Estamos conscientes que en este sector las mujeres gozan de poco reconocimiento y que quizá en el corto plazo no existan grandes ganancias, pero que en un futuro, de manera progresiva y con estas acciones, el deporte femenino será tan vistoso como el masculino, permitiendo que las niñas que lo vean como una forma de vida puedan seguir su vocación y no condenarlas, por la falta de reconocimiento que actualmente sufren nuestras atletas, a ser deportistas de segunda o a saber que jamás van a poder llegar a la cúspide, como los hombres, pues la diferenciación salarial sólo atiende a un criterio discriminatorio que después de todas las batallas ganadas resulta un lastre para la humanidad.

*Conciliación
laboral.
El convenio
conciliatorio
sancionado y su
posible anulación*



 Mtro. Rafael Adrián Avante Juárez
Abogado por la Escuela Libre de Derecho
y Maestro en Derecho

Las grandes transformaciones que ha experimentado el marco jurídico laboral en México, particularmente en lo relativo a la impartición de justicia, nos permiten advertir la preocupación del Constituyente Permanente y del legislador secundario por garantizar a las partes de una relación laboral un procedimiento ágil y eficiente que les permita solucionar sus eventuales disputas de la mejor forma posible.

Por esta razón, no resulta extraño que la nueva normatividad haya puesto especial énfasis en la figura de la autocomposición privilegiando la posibilidad de alcanzar un arreglo conciliatorio como un conveniente sustitutivo de la jurisdicción en la solución de la controversia. Es tal la nueva importancia que adquiere este ejercicio, que se instauró un procedimiento de conciliación prejudicial obligatorio, se crearon los centros federal y locales de conciliación laboral y también se reguló la función conciliatoria a cargo de servidores públicos con un perfil especial, debiendo acreditar que cuentan con habilidades y competencias tales como: conocimiento del derecho laboral, análisis y resolución de controversias, gestión del conflicto y aptitudes conciliadoras. De la misma forma, el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo (en adelante LFT) que establece que el proceso del derecho del trabajo será “predominantemente oral y conciliatorio”.

Procurar el avenimiento de las partes, incluso antes de iniciar formalmente una controversia jurisdiccional me parece un indiscutible acierto del legislador. *Meglio un magro accordo che una grassa sentenza*, dicta un refrán italiano ya conocido por Maquiavelo, de la misma forma que nuestro propio aforismo reza: *más vale un mal arreglo que un buen pleito*. En

efecto, las ventajas de un buen procedimiento de conciliación son múltiples: es rápido, práctico y económico; no es adversarial, al no haber ganadores ni perdedores, favorece la concordia entre las partes e incluso la continuidad de la relación; es autocomposición, al no ser impuesto, existen mayores posibilidades de aceptación y cumplimiento de lo convenido.

No obstante, ninguno de los beneficios antes referidos se lograría si el resultado del procedimiento conciliatorio careciera de certidumbre. Tito Livio nos ha regalado una memorable frase de Aníbal, quien, al negociar la paz con Escipión en África, habría afirmado que es mejor y más segura una paz cierta que una victoria esperada. Nótese que habla de paz, no de una tregua. Alcanzar un resultado seguro y tangible para no permanecer en la incertidumbre del todo o nada es una de las principales motivaciones para acceder a un arreglo, aun cuando las partes han tenido que ceder en algunas de sus pretensiones, han estado dispuestas a hacerlo con el fin de poner un punto final al conflicto. Lo anterior, bajo la premisa de que lo pactado es concluyente y se cumplirá, que nadie podrá desconocer o deshacer lo comprometido.

Esta necesidad de certidumbre es la que justifica que aquello que las partes han convenido deba recibir el tratamiento de una sentencia definitiva, tal como lo reconoce y dispone la fracción XIII del artículo 684-E de la LFT:

XIII. Una vez que se celebre el convenio ante los Centros de Conciliación, adquirirá la condición de cosa juzgada, teniendo la calidad de un título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación. Cualquiera de las partes podrá promover su cumplimiento mediante el procedimiento de ejecución de sentencia que establece esta Ley, ante el Tribunal competente.

En este contexto, resulta particularmente importante una contradicción de criterios pendiente de resolución en la

Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyo reto fundamental consiste en determinar si un convenio sancionado por la autoridad laboral es anulable por renuncia de derechos o por vicios del consentimiento. Si nuestro máximo tribunal arribase a la conclusión de que estos convenios son, en efecto, anulables; entonces el acuerdo podría no ser definitivo y ello minaría la condición de certidumbre a que hemos hecho referencia. El procedimiento conciliatorio perdería eficacia y en muchos de los casos el arreglo terminaría siendo disputado en los tribunales para después revivir la controversia, lo cual lastimaría la confianza entre las partes agudizando de manera importante el conflicto y desincentivando definitivamente cualquier nuevo entendimiento.

Se trata de la contradicción de criterios 368/2023, cuyo planteamiento es el siguiente:

CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LOS CENTROS DE CONCILIACIÓN. DETERMINAR SI ES IMPROCEDENTE EL PLANTEAMIENTO DE NULIDAD EN SU CONTRA POR RENUNCIACIÓN DE DERECHOS Y VICIOS DEL CONSENTIMIENTO, AL ADQUIRIR EL CARÁCTER DE COSA JUZGADA CUANDO HA SIDO APROBADO Y RATIFICADO POR LA AUTORIDAD OBRERA RESPECTIVA, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SI RESULTA APLICABLE LA JURISPRUDENCIA 2A./J. 17/2015 (10A) DE LA SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

El fondo del asunto consiste esencialmente en desentrañar si el convenio conciliatorio, toda vez que se trata de un acto jurídico, particularmente de un acuerdo de voluntades, es susceptible, a la luz de la teoría de las ineficacias, de declararse nulo, ya sea por ser contrario a las normas prohibitivas y de orden público, particularmente por contener renuncia de derechos expresamente prohibida en el artículo 33 de la LFT,

o por haber existido algún vicio del consentimiento, a saber: error, dolo, mala fe o violencia. Lo anterior, independientemente de que el convenio en cuestión haya sido acordado en presencia de una autoridad laboral y sancionado por la misma, quien dio fe del mismo y debió cuidar y verificar que no se vulneren los derechos de los trabajadores, ni disposiciones de orden público.

Los criterios encontrados sobre el particular se describen a continuación.

En el mes de septiembre de 2023, el Segundo Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Cuarta Región resolvió un juicio de amparo directo promovido por un trabajador contra el desechamiento de una demanda en la que planteaba la nulidad de un convenio suscrito con su empleador, ratificado y sancionado por la autoridad laboral, ya que, según sus argumentos, presentaba renuncia de derechos y vicios del consentimiento. Al respecto, ese tribunal sostuvo que la acción por la que se solicita la nulidad de un convenio sancionado por la autoridad laboral aduciendo que contiene renuncia de derechos y vicios del consentimiento es improcedente¹ por las siguientes razones:

La LFT regula la celebración de convenios ante la autoridad laboral precisamente para evitar o concluir una controversia en cumplimiento al mandato consignado en el párrafo quinto del artículo 17 Constitucional en el sentido de que las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. De la misma forma, la fracción XX del artículo 123

¹ CONVENIO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL SANCIONADO POR UNA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. LA ACCIÓN POR LA QUE SE SOLICITA SU NULIDAD AL ADUCIRSE RENUNCIA DE DERECHOS Y VICIOS EN EL CONSENTIMIENTO ES IMPROCEDENTE [APLICABILIDAD DE LA TESIS DE JURISPRUDENCIA 2a./J. 17/2015 (10a.)].

Registro digital: 2027078. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Undécima Época. Materia(s): Laboral. Tesis: (IV Región)2o.14 L (11a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 29, Septiembre de 2023, Tomo V, página 5473. Tipo: Aislada.

de la Constitución establece que: “La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución”.

El tribunal agrega que de la exégesis conjunta de los diversos artículos de la LFT relativos al procedimiento conciliatorio se advierte que el legislador estableció esas reglas precisamente con el propósito de que los convenios celebrados adquieran el carácter de cosa juzgada y sean incontrovertibles una vez sancionados por la autoridad.

Adicionalmente, la resolución cita la siguiente tesis de jurisprudencia aplicable al caso:

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). Los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 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 respectiva; y, *d*) ésta 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 pos-

terioridad 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 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 ésta, o los tribunales de amparo, deban aplicar las normas generales de protección a favor de los trabajadores, cuando las cláusulas dispongan condiciones inferiores a aquéllas y, por tanto, deban tenerse por no puestas para regir la relación de trabajo o las prestaciones derivadas o relacionados con ésta.

Contradicción de tesis 94/2014. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Segundo en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito. 4 de febrero de 2015. Mayoría de tres votos de los Ministros Juan N. Silva Meza, José Fernando Franco González Salas y Alberto Pérez Dayán. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Héctor Orduña Sosa.

Con anterioridad a esta resolución, en el mes de julio de 2019, el Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito había sostenido un criterio diferente argumentando que, en el caso de existir vicios del consentimiento, no resulta aplicable la tesis de jurisprudencia anteriormente citada y que, por el contrario, la nulidad de un

convenio de terminación de la relación laboral por vicios del consentimiento procede aun cuando previamente haya sido sancionado por una Junta de Conciliación y Arbitraje.²

Ese tribunal llegó a tal conclusión conforme a los siguientes razonamientos:

Los vicios del consentimiento constituyen fenómenos de carácter subjetivo que se ven reflejados en el estado psicológico de las personas, no presuponen la inexistencia de la voluntad exteriorizada en un negocio jurídico, pero dicha expresión, aun manifestada, carece de validez al no haber sido emitida en forma libre e inteligente.

Por lo anterior, el hecho de que el convenio haya sido aprobado por una autoridad laboral no es obstáculo para plantear posteriormente la existencia de algún vicio del consentimiento, ya que al momento de sancionar el acuerdo, dicha autoridad no se encuentra en condiciones de determinar si la voluntad expresada por las partes está viciada y consecuentemente su pronunciamiento no podría constituir cosa juzgada sobre este particular.

Por lo que se refiere a jurisprudencia anteriormente mencionada, el tribunal sostuvo que ésta versa sobre la validez de lo pactado a la luz del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, cuestión jurídicamente distinta a la nulidad derivada del hecho de que la voluntad expresada se encuentre viciada.

Por otra parte, argumenta que la renuncia voluntaria al trabajo expresada por el operario a través de cualquier documento no se encuentra dentro de los supuestos previstos por

2 NULIDAD DE CONVENIO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR VICIOS DEL CONSENTIMIENTO. PROCEDE AUN CUANDO PREVIAMENTE HAYA SIDO SANCIONADO POR UNA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE [INAPLICABILIDAD DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 17/2015 (10a.)].

Registro digital: 2021345. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materia(s): Laboral. Tesis: I.11o.T.29 L (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 74, Enero de 2020, Tomo III, página 2615. Tipo: Aislada.

la figura de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, al constituir un acto jurídico realizado por el trabajador en el ejercicio de su libertad.

Hasta aquí las dos posturas que serán analizadas por nuestro máximo tribunal a efecto de resolver si un convenio de conciliación celebrado ante una autoridad laboral y sancionado por ésta puede o no ser anulado en juicio diverso cuando se argumenta renuncia de derechos o vicios del consentimiento.

Si analizamos los razonamientos expuestos por ambos tribunales, podremos concluir que existe un consenso entre ambas autoridades en el sentido de negar la posibilidad de demandar la nulidad de un convenio conciliatorio aludiendo la existencia de renuncia de derechos. Esto se advierte en virtud de que ninguna de las resoluciones pretende inaplicar o controvertir la jurisprudencia por contradicción de tesis 94/2014.

Donde resulta evidente una clara contradicción entre los dos criterios al momento de pronunciarse sobre la anulabilidad del convenio por la existencia de vicios del consentimiento.

Más allá del análisis del caso que habrán de realizar los ministros, la lógica nos permite identificar el problema esencial, se trata de resolver si el desahogo del procedimiento conciliatorio y la intervención de la autoridad que sancionó el convenio son requisitos formales suficientes para darle a este último el carácter de incontrovertible y superar la posible existencia de vicios del consentimiento o si, por el contrario, al tratarse de una situación subjetiva y muy personal de las partes, la autoridad no puede detectar o neutralizar una posible condición de engaño o intimidación que lleva a alguna de ellas a manifestar su consentimiento, particularmente por lo que se refiere al trabajador, quien goza de una tutela jurídica especial atento lo dispuesto en el artículo 18 de la LFT.

Al respecto, estimo pertinente destacar tres consideraciones que seguramente no escaparán a la vista de nuestro máximo tribunal al analizar y resolver este asunto. La primera cuestión tiene que ver con la existencia de un mandato legal al respecto; la segunda, con la naturaleza jurídica de los vicios del consentimiento; y la tercera, con la finalidad perseguida por el legislador al regular esta materia.

En primer término, no puede pasar desapercibido para nuestro análisis que la condición de cosa juzgada atribuida al convenio conciliatorio celebrado ante la autoridad y sancionado por ésta deriva de un mandato legal expreso que no hace ninguna distinción ni excepción. Por lo anterior, atendiendo al principio de derecho *ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus* (donde la ley no distingue, no debemos distinguir) únicamente tendríamos que constatar que el supuesto normativo se haya actualizado: la existencia de un convenio conciliatorio sancionado por la autoridad laboral, y si fueron debidamente cumplidas las reglas formales en torno a ese acontecimiento, entonces ya no procede su análisis de fondo. No obstante, vale la pena reflexionar sobre si una interpretación exegética así de radical pudiera dejar en estado de indefensión a las partes que celebraron el convenio conciliatorio.

En ese tenor, resulta conveniente atender a las condiciones y circunstancias en virtud de las cuales la manifestación de voluntad podría considerarse viciada al momento de conciliar, por lo que debemos primero analizar las probabilidades de que alguna de las partes en la conciliación pudiera haber incurrido en algún error de hecho o de derecho ya sea fortuito, inducido (dolo) o disimulado (mala fe). Entendamos aquí que el error consiste en una equivocación o falsa apreciación tan importante que, de haberse corregido, el sujeto no habría convenido o no habría aceptado ciertas condiciones del convenio. Lo anterior nos permite colegir que, para que el convenio conciliatorio fuera anulable, tendrían que haberse presen-

tado ciertos hechos, no imputables al afectado, donde la ignorancia, el engaño o la sorpresa le impidieran tener plena conciencia de lo que está consintiendo. Es en ese orden de ideas que observo tres características que hacen difícil o poco probable que las partes incurran en un error-nulidad. Primero, el acuerdo no es producto de una simple oferta y una aceptación llana, el entendimiento se alcanza después de una deliberación, deliberación que tiene como antecedente próximo la existencia de una controversia, lo cual significa que las partes se conocen y conocen bien sus posturas, las han confrontado y ambas han evaluado la conveniencia de ceder a algunas de sus pretensiones. En esencia, la disputa no se centra en una apreciación de hechos o conocimiento de derechos, sino en la conveniencia o no de transigir. Segundo, ambas partes cuentan con la presencia y acompañamiento de la autoridad laboral quien, de manera imparcial y calificada les puede informar, explicar, orientar y resolver sus dudas de hecho o de derecho en torno al arreglo. Tercero, al sancionar el acuerdo, la autoridad laboral se ha impuesto el alcance del mismo y se ha cerciorado de que no se vulneran derechos.

Otro de los aspectos a definir es si cabe la posibilidad de que durante el procedimiento alguna de las partes termine accediendo al arreglo por temor provocado por violencia ya sea *vis compulsiva* (amenazas) o *vis absoluta* (uso de la fuerza física). Esta posibilidad tampoco parece probable si tomamos en cuenta que el acuerdo conciliatorio se concreta ante la autoridad, la cual podría percatarse de algún acto de intimidación.

Una tercera consideración tiene que ver con atender al espíritu con el que nuestro derecho laboral ha conferido especial importancia a la figura de la conciliación como mecanismo alternativo de solución de controversias. El propósito es permitir que las partes alcancen un acuerdo para evitar que tengan que recurrir a los procedimientos jurisdiccionales, es

decir, el objetivo es que la solución definitiva se logre mediante el diálogo y el entendimiento entre las partes, más que por la ruta de una sentencia impuesta por una autoridad. En ese tenor, admitir la posibilidad de que el arreglo alcanzado de todas formas pueda controvertirse en los tribunales haría nugatoria la autocomposición, eleva el costo de oportunidad y termina complicando más el acceso a la justicia para las partes al existir la posibilidad de que, pese a lo acordado, al ser declarada la nulidad, no solamente tengan que destruirse retroactivamente los efectos de lo acordado, sino que, dado que la sentencia de nulidad no habrá resuelto el fondo de la controversia, las partes deberán nuevamente impulsar un proceso litigioso con mayor costo, desgaste, desconfianza y polarización. Aquí quizás convenga recordar la máxima que utilizan los analistas económicos del derecho al sostener que el costo de la medida de cuidado debe ser menor a la posibilidad del evento.

Sin duda es el Poder Judicial Federal quien tiene la última palabra en este tema. Habrá que permanecer atentos a su resolución.

*Corte Internacional
de Justicia.
Acuerdo del Consejo
de Administración
de la OIT de someter a
su opinión si el texto del
Convenio 87 sobre
libertad sindical de la
OIT, implica el derecho
de huelga*

Lic. Octavio Carvajal Bustamantl
Integrante de la Comisión Laboral del CCE

En una amplia discusión de los integrantes del Consejo de Administración de la OIT, en su reunión de noviembre del año 2023, se decidió finalmente formular una Consulta concreta a la Corte Internacional de Justicia, con residencia en la Haya, Holanda, a fin de que opine si el tema de la *huelga* se encuentra dentro del texto del Convenio 87 de la OIT sobre Libertad Sindical.

El tema nos resulta doblemente interesante en virtud de la reciente incorporación como uno de los quince integrantes de la Corte Internacional de Justicia, al señor embajador mexicano don Juan Manuel Gómez-Robledo Verduzco.

Más concretamente la consulta de la OIT, a la Corte, órgano de la ONU, se definió de la siguiente manera:

¿Está amparado el derecho de huelga de los trabajadores y de sus organizaciones en virtud del convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)?

Cuál es el procedimiento al que nos encontraremos frente a esta importante institución de orden jurídico internacional y que efectos se podrían esperar.

La Carta de las Naciones Unidas refiere en su artículo 7:

Se establecen como órganos principales de las Naciones Unidas: una Asamblea General, un Consejo de Seguridad, un Consejo Económico y Social, un Consejo de Administración Fiduciaria, una **Corte Internacional de Justicia**, una Secretaría.

Esta carta fundamental de la ONU nos señala en el capítulo XIV las bases conforme a las cuales actúa la Corte Inter-

nacional de Justicia, cuyo funcionamiento se realizará en los términos de su Estatuto a los efectos de la consulta de la OIT.

La Carta de las Naciones Unidas, en el artículo 92, establece:

La Corte Internacional de Justicia será el órgano judicial principal de las Naciones Unidas; funcionará de conformidad con el Estatuto anexo, que está basado en el de la Corte Permanente de Justicia Internacional, y que forma parte integrante de esta Carta.

Siguiendo las disposiciones de la ONU, el párrafo segundo del artículo 96 expresa:

Los otros órganos de las Naciones Unidas y los organismos especializados que en cualquier momento sean autorizados para ello por la Asamblea General, podrán igualmente solicitar de la Corte opiniones consultivas sobre cuestiones jurídicas que surjan dentro de la esfera de sus actividades.

En consonancia con estas disposiciones, claramente resulta procedente la consulta que el Consejo de Administración de la OIT, en su decisión mayoritaria concluyera en remitir a la Corte.

Ahora bien, dentro de las referidas discusiones del Consejo, ha quedado claro que la resolución de la Corte no tiene un efecto vinculatorio, o sea, que se tratará de una opinión, sin duda trascendente ante la presencia de los prestigiados integrantes de esta Institución.

El Estatuto de la Corte indica en relación a las opiniones consultivas en el artículo 65 que:

1. La Corte podrá emitir opiniones consultivas respecto de cualquier cuestión jurídica, a solicitud de cualquier organismo autorizado para ello por la Carta de

las Naciones Unidas, o de acuerdo con las disposiciones de la misma.

2. Las cuestiones sobre las cuales se solicite opinión consultiva serán expuestas a la Corte mediante solicitud escrita, en que se formule en términos precisos la cuestión respecto de la cual se haga la Consulta. Con dicha solicitud se acompañarán todos los documentos que puedan arrojar luz sobre la cuestión”.

3. Una vez integrada la “Corte estará lista para recibir exposiciones escritas dentro del término que fijará el Presidente, o para oír en audiencia pública que se celebrará al efecto, exposiciones orales relativas a dicha cuestión”.

4. Se permitirá a los Estados y a las organizaciones que hayan presentado exposiciones escritas u orales, o de ambas clases, discutir las exposiciones presentadas por otros Estados u organizaciones, en la forma, en la extensión y dentro del término que en cada caso fije la Corte, o su Presidente si la Corte no estuviere reunida. Con tal fin, el Secretario comunicará oportunamente tales exposiciones escritas a los Estados y organizaciones que hayan presentado las suyas.

Finalmente, resulta interesante resaltar que de acuerdo al Estatuto: “La Corte pronunciará sus opiniones consultivas en audiencia pública, previa notificación al Secretario General de las Naciones Unidas y a los representantes de los Miembros de las Naciones Unidas, de los otros Estados y de las organizaciones internacionales directamente interesados”. (Artículo 68)

Sin poder anticipar las deliberaciones que la Corte Internacional de Justicia lleve al cabo para emitir su opinión, dado que la pregunta definida por el Consejo de Administración es muy concreta, suponemos que la opinión podrá ser afirmativa o en un extremo negativa, lo cual nos sorprendería grande-

mente; pero en ambos casos la situación se tornará inquietante dentro del ámbito de la OIT en cuanto a que, si se definiera que fuera positivo el contenido de la opinión de la Corte, sí se encuentra comprendido dentro del texto del Convenio 87 el concepto de huelga, a donde se dirigirán las siguientes acciones de la OIT, del Consejo, incluso de la Conferencia sobre este tema.

Nos preguntamos: ¿se incluirá en un punto del orden del día de la siguiente reunión de la Conferencia 2024 o, ante las necesarias consultas a los países hasta 2025 o, se generará la discusión respecto del alcance de dicha resolución de la Corte en el seno del Consejo a través de un grupo *ad hoc*? La incógnita nos lleva a plantear algunas cuestiones que nos parecen importantes y que requerirán definición cualquiera que sea la determinación que se tome por los órganos de la OIT.

Pensando en la posibilidad de pretender un instrumento de la OIT sobre el tema, nos hacemos la siguientes interrogantes:

1. Qué se entenderá por la huelga por todos y cada uno de los países miembros de la OIT. Se podría considerar como en nuestra legislación actual la suspensión temporal (y legal) de las actividades de la empresa.
2. Quién será definido como el titular de este derecho: sindicato, cualquier agrupación, sea o no de ese carácter; los trabajadores sin estructura organizativa, simplemente agrupados circunstancialmente por un tema concreto. (Coalición)
3. Deberá, en su caso, tratarse de una organización legalmente identificada.
4. Cuál o cuáles hechos se aceptarían como causa legal para ir a una huelga y cómo se identificarían: los explicitaría

una norma legal, la práctica nacional, una norma internacional.

En qué momento podría llevarse a cabo el movimiento; debería dar aviso previo a la entidad que fuera afectada con dicho movimiento y, de contemplarse un periodo de preaviso, qué lapso debería considerar.

La duración de esta medida *huelga* sería ilimitada o, como lo hemos visto en nuestro país, con algún movimiento que tiene o ha tenido dieciséis años sin solución, o debería limitarse a un lapso razonable dentro del cual se oriente a las partes a un conciliación y en particular a la autoridad competente en cada país a la solución negociada del conflicto o, en caso de superar determinado tiempo, someter a las partes a un proceso de carácter obligatorio.

Las consecuencias de la huelga para las partes: los salarios durante el movimiento: se pagan o no.

Si fuera considerado ilegal o ilícito el movimiento, qué sucedería: de subsistir el centro de trabajo con las relaciones individuales y colectivas, podrían reincorporarse los trabajadores o podrían ser despedidos por ello.

La organización que llevó a cabo una huelga ilegal o impropia tendría o no responsabilidad de alguna naturaleza.

La huelga por solidaridad cómo se identificaría y cuáles serían sus efectos, así como su justificación.

Los cuestionamientos no se agotan con este ensayo, pero los refiero como parte de los que pudiera integrar la discusión de un posible instrumento sobre huelga de la OIT, que a mi entender constituiría una verdadera revolución en el medio.

*¿Qué quisieron
decir los
legisladores?*



Mtro. Roberto Colín Piana
Profesor de la Escuela Libre de Derecho

Es esta una pregunta que cotidiana y frecuentemente nos hacemos quienes nos dedicamos a invocar las leyes en asuntos o casos concretos ante los tribunales. La interpretación de las disposiciones legales comienza con los abogados postulantes quienes pretendemos buscar aquella aplicación que mejor favorezca a los intereses de nuestros clientes y desde luego alcanza su culminación con la definición auténtica que realizan los tribunales tanto colegiados como la misma Suprema Corte por la vía del amparo, al sentar jurisprudencia o por lo menos establecer un criterio como precedente.

Se dice, y con razón, que las leyes en general no son tratados de derecho y por ello ameritan ser interpretadas o, en otras palabras, debe ser adecuado su contenido normativo a la realidad que pretenden regular, para ello es indispensable que quienes intervienen en el foro jurídico, tanto como justiciables como quienes imparten justicia, hagan uso de una lógica jurídica sustentable, aunada a la argumentación imprescindible para lograr la convicción de que su punto de vista interpretativo es suficientemente sólido para alcanzar la certeza legal.

La pregunta que da título a este artículo, reconociendo de entrada cierto o mucho sarcasmo que contiene, lo que pretende es invitar a la reflexión sobre tres aspectos muy concretos respecto de la reforma a la Ley Federal del Trabajo llevada a cabo el año 2019 y que en opinión del suscrito da lugar a interpretaciones que pueden resultar contradictorias por lo que vale la pena abordar sobre su contenido. Desde luego, el punto de vista que se plantea puede ser o no compartido o inclu-

so contradicho por quienes lo lean y lo importante no es pre-tender dogmatizar, sino el llamar la atención sobre tales cuestiones que pueden resultar interesantes para los estudiosos del Derecho del Trabajo.

Las cuestiones que se plantean son las siguientes, fijadas no necesariamente en orden de importancia, sino sólo por llevar una secuencia:

I. ¿QUÉ DE LA REFORMA DE 2019 PUEDEN APLICAR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN LOS JUICIOS AÚN DE SU COMPETENCIA Y QUÉ NO?

Esto nos lleva a analizar el contenido de los artículos primero, séptimo y octavo transitorios del decreto de reformas del 1º. de mayo de 2019 que para mejor comprensión y recordatorio en este momento a continuación se transcriben en sus partes conducentes:

Primero. Vigencia. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Séptimo. Asuntos en Trámite. Los procedimientos que se encuentren en trámite ante ... las Juntas de Conciliación y Arbitraje federales o locales, serán concluidos por éstas de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de su inicio.

Octavo. Asuntos iniciados con posterioridad al decreto. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje federales y locales, ... continuarán conociendo de los procedimientos individuales, colectivos y registrales que se inicien con posterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto, hasta en tanto entren en funciones los Tribunales federales y locales... conforme a los plazos previstos...

Dichos procedimientos se tramitarán conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y demás leyes vigentes hasta antes del presente Decreto...

De entrada nos brinca una evidente contradicción entre el primero y el octavo transitorios. La reforma entró en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial, como señala la primera disposición o hasta que entraran en funciones los nuevos tribunales. Demos por asentado que con respecto al séptimo no hay contradicción, ya que lo que hace este último es respetar el principio de irretroactividad de la Ley, pero los otros transitorios sí deben ser interpretados.

En opinión de quien esto escribe, si los redactores de la reforma hubieran pretendido que todas las nuevas disposiciones reformadas tuviesen vigencia hasta la entrada en funciones de los nuevos tribunales del Poder Judicial, así lo habrían señalado en el primero transitorio, estableciendo una *vacatio legis*, lo que no fue así, por el contrario, se establece una entrada en vigor inmediata posterior a la publicación legal. Luego entonces, tratando de conciliar con lógica jurídica ambos artículos transitorios, podemos arribar a la conclusión de que parte de la reforma sí tuvo vigencia inmediata y parte no.

Ahora bien, en el contexto general de la reforma legal a que nos referimos, se incluyen aspectos relacionados con la parte sustantiva de la ley y otros que tienen que ver con cuestiones estrictamente procesales. Las modificaciones, por ejemplo, a los artículos 3, 47, 48 bis, 390, por citar solo unos cuantos de ellos, se refieren al derecho individual o colectivo que sin ningún problema podrían ser aplicados tanto por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como por los Tribunales Laborales. Mientras que las reformas efectuadas al Título Catorce de la Ley, que es el derecho procesal, desde luego solo pueden ser consideradas por los nuevos Tribunales Laborales a quienes están destinadas.

Considero, a manera de ejemplo, que en un juicio laboral presentado ante una Junta de Conciliación y Arbitraje durante la segunda mitad del año 2019 y hasta antes del inicio de funciones del juzgado laboral competente, cuya causa motivadora fuese un despido injustificado, podría invocarse la reforma al artículo 47 de la Ley Laboral, consistente en la ya no aplicación de la consecuencia tajante ante la falta de notificación por escrito de la carta de despido al trabajador, y que la Junta estudie la comprobación de las causas de separación invocadas por la parte patronal para determinar si ese despido fue justificado o no, independientemente de la entrega formal del documento en que se establecieran las causales rescisorias.

No es fácil, sin embargo, que las Juntas se animen a aplicar las disposiciones legales reformadas, pues siempre les será más sencillo referirse a lo que conocen y han venido manejando, que invocar en sus resoluciones reglas nuevas que les resulten ajenas y riesgosas en su implementación.

II. LA CRÍPTICA REDACCIÓN DE LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 784 DE LA LEY

Durante mucho tiempo se ha venido discutiendo acerca de los alcances y efectos jurídicos dentro de los juicios laborales de la figura antes no abordada en la Ley Federal del Trabajo pero reconocida por la jurisprudencia de los más altos tribunales y que es la negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo como complemento necesario a esa defensa. Esto desde luego tiene que ver con la pretensión por parte de los demandados que invocan esta forma de contestación a una demanda por supuesto despido, de revertir a la parte actora la carga de comprobar la existencia de tal despido.

Así vino funcionando y en un altísimo número de juicios, bien fuera porque auténticamente no se había hecho objeto de un despido al demandante, o bien porque no se tenía una causal comprobable para el mismo o no se había dado el aviso por escrito que exigía la ley de la materia, pero en cualquier caso lo que había que cuidar era, o no controvertir las condiciones de trabajo asentadas en la demanda o poder acreditar la veracidad de aquellas condiciones laborales bajo las cuales se efectuaba la oferta de trabajo, particularmente la fecha de ingreso, la categoría, el salario, el horario de labores y algunas prestaciones extralegales. Si tal se lograba, procedía entonces acalificar este ofrecimiento de reintegración a las labores como de buena fe, correspondiendo por tanto a la parte actora comprobar que efectivamente había sido despedido, lo cual en muchas ocasiones y por evidentes cuestiones prácticas resultaba bastante complicado, al tener que recurrir a presuntos testigos preparados y muchas veces ficticios.

Con la reforma a la Ley del 2019, se le hicieron dos agregados a la fracción VI del artículo 784, que establece en principio la carga probatoria hacia la parte patronal demandada. El primer párrafo agregado no tiene discusión alguna, pues señala algo ya previamente explorado y aceptado: que la simple negativa del despido no revierte la carga de la prueba, esto es, quien como demandado se limita a decir que no despidió al trabajador actor debe probar que realmente no lo hizo con el riesgo que implica probar un hecho negativo.

Pero lo que más nos llama la atención es la redacción del segundo párrafo incorporado, que a la letra dice: “Asimismo, la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador, no exime al *patrón de probar su dicho*”. (las cursivas son nuestras). ¿Qué quiere decir esto de probar su dicho? Aparentemente, y en una lectura simplista, lo que podría deducirse es que el patrón tendrá que probar que no despidió a su trabajador, pero hubiese sido mucho más claro y congruen-

te que así se hubiese plasmado en el texto legal, esto es, señalar que aun cuando se ofrezca regresar a su empleo al actor, de cualquier forma el patrón deberá comprobar que no existió despido alguno.

La falta de tal claridad nos puede llevar a interpretar qué de lo dicho por la parte demandada al contestar la demanda es lo que debe de probar y, como una parte importante del “dicho” que formula tiene que ver con las condiciones laborales bajo las cuales se hace la oferta de trabajo, bien puede pensarse que lo que debe probar son precisamente esas condiciones con las cuales se pretende la continuación de la relación laboral, con lo cual regresaríamos al terreno conocido anterior a la reforma.

En el malabarismo legal en que se han convertido los juicios laborales, particularmente en cuanto a la incidencia de las cargas probatorias, esto no constituye una cuestión menor o inane, pues mucho de la procedencia o no de las acciones por despido dependerán de la aplicación que se dé a este precepto y desde luego corresponderá a los tribunales de amparo fijar sus alcances y forma de aplicación.

III. OTRA CUESTIÓN RELACIONADA CON EL PROPIO ARTÍCULO 784 DE LA LEY LABORAL

Este artículo que en realidad consagra uno de los principios generales del derecho procesal del trabajo en nuestro país —a saber, el de la carga de la prueba referida a la parte patronal o demandada en juicio—, desde su inclusión en la reforma legal del año 1980 dio mucho que hablar a los estudiosos, pues contradice lo que tradicionalmente y en el derecho común se reconocía como un principio “el que afirma está obligado a probar”. Con el tiempo se fue reconociendo la ratio legis para eximir de la obligación de probar a la parte

trabajadora respecto de la mayoría de las condiciones laborales, la forma de contratación y de conclusión por cualquier causa de la relación laboral, pues evidentemente quien debe de contar con los elementos probatorios respecto de tales cuestiones es la parte patronal. Esto más allá de la realidad cotidiana en la que encontramos que un altísimo número de empleadores, sobre todo de las micro y pequeñas empresas, no cuentan generalmente con tales elementos, lo cual complica su defensa.

Pero, en fin, sin pretender abordar nuevamente esa situación, y dando por descontado que en todas las cuestiones que señala el referido artículo 784 la carga probatoria corresponderá al patrón cuando controvierta lo señalado en la demanda, lo que brinca al leer la modificación hecha al primer párrafo de la disposición que se comenta es que ahora diga: “El tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador [...] *Y para tal efecto a petición del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón[...]*” (las cursivas para destacar son nuestras).

¿Será entonces necesario que la parte actora en juicio solicite al tribunal que requiera a su contraparte para que pruebe su dicho respecto de cualquiera de los supuestos contenidos en el citado artículo?

¿Será por otra parte que los tribunales laborales sólo si lo consideran necesario pueden requerir a la parte demandada patronal para que satisfagan la carga probatoria? ¿Qué pasa si no existe un requerimiento formal en este sentido de parte del juez, el apercibimiento de tenerse por cierto lo manifestado por la parte actora se puede aplicar o no?


La verdad de las cosas es que seguramente seguirá aplicándose la consecuencia legal de no aportar suficientes medios probatorios por parte de los patrones demandados para comprobar sus elementos de defensa, esto es, la presunción de certeza de que lo asentado en la demanda es real.

Pero como dice el adagio popular: “para qué tanto brinco estando el suelo tan parejo”, o en otros términos, para qué incorporar lo de la petición del trabajador como si fuese un requisito para que opere el apercibimiento legal o para que la mención de que el tribunal considere necesario o no requerir al patrón para que pruebe. La única razón para esto sería que no estén controvertidos los hechos o confesados los mismos. En todo caso, deberá ser materia a considerar en la audiencia preliminar del juicio, pero, en estricta aplicación del texto legal, el juez tendrá que pronunciarse al respecto, esto es, requerir al demandado para que exhiba pruebas para comprobar lo que haya controvertido, aunque esto ya sería de manera extemporánea, pues ya habrá pasado la etapa procesal de ofrecimiento de pruebas para ambas partes.

Otro elemento más que deberán resolver los tribunales de amparo para fijar la obligatoriedad o no de esto, o finalmente considerar que lo que quisieron decir los legisladores fue sólo una cuestión cosmética que no tiene relevancia jurídica.

Lo anterior queda para la reflexión y análisis de los curiosos como el suscrito.

*Sí, la contratación
colectiva ha
sobrevivido a la
reforma laboral*



Mtro. Luis M. Díaz Mirón Álvarez
Profesor y exrector de la Escuela Libre de Derecho



Lo que se sabe tiene un valor doble
si se confiesa lo que no se sabe
ARTHUR SCHOPENHAUER
(1788-1860)
FILÓSOFO ALEMÁN

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el *Boletín Jurídico Práctico* de nuestro Colegio de Profesores de Derecho del Trabajo de nuestra Escuela, me preguntaba yo si la contratación colectiva en México, vista la reforma laboral del 1.º de mayo de 2019, no sobreviviría. Ahora, en febrero de 2024, ocho meses después de que se cerró el plazo legal de legitimación de los contratos colectivos de trabajo, se puede afirmar que ha sobrevivido. ¿Cuál deberá ser el papel de la abogacía seria ante este nuevo reto?

II. BREVES ANTECEDENTES

El mundo de derecho del trabajo en materia colectiva se ha transformado radicalmente. De la simulación contractual colectiva, ha transitado a contratos vivos. De las revisiones de contrato en papel, a revisiones que implican estudio, planeación, estrategias y ejecución.

De la concepción monopólica, política, corporativa de un sindicalismo alineado al Estado, obviamente con sus excepciones, al día de hoy tenemos un sindicalismo totalmente diferente, sobre bases democráticas, en donde la participación directa de los trabajadores es vital, no nada más en las asambleas a través del voto personal, libre y secreto, sino en el involucramiento de los actores en el mundo sindical, quienes pagan las cuotas sindicales y hoy pueden, exigen, reclaman de sus dirigentes una total y auténtica representatividad sindical, ya que, si no sucede eso, vendría fatalmente el cambio.

Como es sabido, nace el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) que es hoy el ente central, controlador y único canal que el sistema jurídico mexicano tiene para las tomas de nota, registro de asociaciones, de contratos colectivos de trabajo y de reglamentos interiores de trabajo y de toda la vida normal y natural que tiene que ver con el control y reporte de las revisiones contractuales.

III. ALGUNOS NÚMEROS

A finales de enero de 2024, de los 139,000 contratos colectivos existentes, solo 30,526 fueron legitimados. Es decir, 108,000 contratos colectivos de trabajo se terminaron por ministerio de ley. De estas terminaciones, todos los derechos adquiridos a favor de los trabajadores por ley se conservan.

De esa cifra de 30,526 contratos colectivos legitimados:

- 13,230 ya fueron revisados salarialmente y reportados ante el CFCRL.
- 7073 fueron registrados integralmente, con las formalidades de ley y las constancias de aceptación del 50% + 1 de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto.

- Al 24 de enero había 8000 constancias de representatividad en trámite, de las cuales se han convertido solamente en 751 contratos colectivos de trabajo nuevos e iniciales.

En la visión muy particular de quien esto escribe, cerraremos este año con mínimo quinientos contratos colectivos reales más.

IV. RETOS Y PRÁCTICA

Los abogados que, ya sea en forma interna desde las empresas, o desde la abogacía independiente, tenemos diferentes roles en todo el territorio de la práctica del derecho laboral.

En efecto, hay una verdadera labor que tiene que hacer el colega que se dedica a esta materia, y más la colectiva, con conocimientos adicionales en las áreas de administración, psicología, recursos humanos, contabilidad y finanzas.

Cada decisión o recomendación que se tome, implica desde la posición en la que estés, ya sea representando a trabajadores, sindicatos o empleadores, el costo-beneficio; el costo numérico en relación con lo que solicitas o lo que puedes recomendar negociar, y el costo social, que es muy importante.

En cualquier enfoque que tengamos, la planeación es un acto vital. Tenemos que hacer lo posible por involucrarnos y conocer realmente las necesidades de nuestros clientes o representados. Ello implica meternos y “ensuciarnos las manos”, desentrañar las oportunidades y/o problemas y ver alternativas de solución, mismas que tienen que ser concretas, precisas y valuadas.

Este ejercicio es vital cuando estás enfrente de temas de naturaleza colectiva.

Otra área muy importante en donde hay una gran oportunidad e implica un reto también para un trabajo serio es involucrarte realmente con el diálogo con los operadores que tienen los problemas. Es interesante y retador ejemplificar lo anterior, el cómo y cuándo se te plantea un asunto relacionado con necesidades de seguridad, y limpieza de áreas, como la simple visita física y la valoración tuya con la mayor objetividad es clave. A mayor abundamiento, el tema capacitación, adiestramiento y productividad ha representado para los expertos en materia laboral toda un área de oportunidad impresionante.

El hecho de que nuestra ley laboral ayude tanto a trabajadores y empleadores a elevar su nivel de vida, sus competencias laborales y tu productividad, de conformidad con los planes y programas formulados y acordados, de común acuerdo, es, lo digo porque lo he vivido con mi experiencia, algo maravilloso.

Ahí es cuando, al involucrarte con seriedad con la gente, los problemas advierten otra óptica y tú en la práctica sientes satisfacción personal de un conocimiento francamente integral, de esa integralidad que en materia personal y psicológica los expertos califican “de plena” para relajar los ambientes y poder buscar soluciones en la dinámica de, como dirían los líderes de administración, ganar-ganar.

Ahora bien, un área fortísima de trabajo implica la profesionalización del principio básico de la conciliación.

Hoy en día la conciliación es presupuesto indispensable para buscar soluciones. Es la llave central del diálogo. Es paradójico que, en una materia en donde el diálogo entre los factores de la producción haya sido siempre vital la conciliación, pero que a su vez haya sido vista como una parte procesal sin importancia.

Ahora la conciliación es un presupuesto. La conciliación por mandato constitucional es una instancia obligatoria, para

los muy procesalistas, necesaria antes de ir a juicio. Y ahí es donde se resuelven los problemas.

Con el nuevo procedimiento laboral, ante Tribunales del Poder Judicial, tanto local como federal, el buen diseño de un programa de conciliación evita la justicia lenta, los retrasos innecesarios y facilita el diálogo y la solución rápida del conflicto. No cabe duda de que la nueva dinámica en materia de conciliación, a través de una práctica privada o ante los centros de conciliación, federales o locales, ha representado, sin duda, la mejor alternativa para la solución de los conflictos. Los números hablan por sí mismos. De diez casos o futuros litigios, siete se están conciliando.

En tal virtud, no desmayemos, sino al contrario, invirtamos más recursos en técnicas de conciliación, en mecanismos de solución y en fórmulas que sean justas y equitativas que nos permitan transitar eficazmente a un modelo diferente. Por favor, colegas, no dejemos ni enviemos la carga de esta gran oportunidad a nuestras autoridades. Hagamos de la conciliación, incluso la privada, el mecanismo más eficiente para una solución profesional de todos los problemas.

Otro rol que va de la mano de la conciliación para nosotros, colegas, como abogados, es la prevención.

Insisto, representemos o pongámonos en el papel de cualquiera de las partes, procesalmente hablando, o en lo sustantivo, es decir, representando a un trabajador o a un empleador. La prevención y la valuación del asunto materia de análisis es vital y con ello la solución de los conflictos.

Naturalmente, si tú, abogado, estás relacionado en una organización sindical representando a trabajadores o, por otro lado, eres abogado o abogada interna de algún empleador, pequeño, mediano o grande, estos principios relacionados con la conciliación y prevención serán para ti claves en el diseño de la efectividad del análisis de distintos asuntos vía comisiones mixtas, vía la atención de inspecciones y el levan-

tamiento de actas administrativas realmente de contenido y no de simple forma o machote.

Otra faceta importantísima en nuestra práctica es la información jurídica, económica y de los principales acontecimientos que advirtamos del medio laboral, información que debemos de procesar, analizar y ponerlo en un idioma entendible y fácil para una comunicación acertada a favor de nuestros representados.

Vivimos en una época en donde la tecnología, las telecomunicaciones y/o la comunicación electrónica vía dispositivos es de todos los días. Debemos de estar actualizados y preparados para que en forma directa o indirecta tengamos el uso eficiente de la tecnología y de la inteligencia artificial a favor de la buena práctica y las mejores soluciones, y no al contrario.


El camino a la modernidad y al uso de dispositivos o algoritmos que la abogacía use en beneficio de las mejores prácticas es vital e implica una capacitación y reeducación básica. Los colegas de mi generación (casi setentones) hemos tenido que diversificarnos y sensibilizarnos en el uso de las tecnologías de la información. Un ejemplo evidente lo ha sido que para todo el trámite de nuevos contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo, revisiones de contratos colectivos, la comunicación con la autoridad reguladora es vía electrónica y a través de plataformas que la misma ley prevé.

Por ello, muchos contratos colectivos fatalmente no se legitimaron porque los trabajadores y básicamente sus dirigentes sindicales, con toda franqueza, no hicieron la tarea de tener las herramientas adecuadas o buscar quién los auxiliara para subirlas a la plataforma del CFCRL con éxito y así satisfacer los requisitos.

Por lo tanto, y a manera de conclusión, sí sobreviviremos en la nueva época de las relaciones laborales modernas, tecnológicas y diferentes. Algunos actos y hechos jurídicos serán

no presenciales, pero otros tantos sí, pero lo más importante y trascendente es que en el desarrollo normal y típico de una relación jurídico-laboral en cualquier modalidad, plataforma o centro de trabajo que se nos presente, la práctica de la abogacía deberá contener, de fondo, profesionalismo, eficacia, presencia, preparación, estudio, planeación y ética.

*¿Libertad sindical
sin derecho
de huelga?
El Convenio 87
de la OIT**



 Mtra. Ana Cecilia Gerson Anzola
Coordinadora de Programas Académicos del posgrado
de la Escuela Libre de Derecho

* Este artículo se basa en una ponencia de la autora en la mesa de discusión “Huelga. ¿Es válida su regulación?”, que tuvo lugar el 9 de febrero de 2024 en la Escuela Libre de Derecho, en la Ciudad de México, en la cual se expusieron diversas posturas sobre el tema.

Parecía un tema superado, pero nuevamente se encuentra sobre la palestra. El Convenio 87 de OIT¹ ¿ampara el derecho de huelga?

El derecho de huelga se encuentra reconocido por múltiples instrumentos internacionales y nacionales. A nivel internacional, podemos mencionar que está contemplado en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, también conocida como Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador,² en la Carta de la Organización de los Estados Americanos,³ en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,⁴ y en el Protocolo de San Salvador o Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales,⁵ de todos los cuales México es parte.

¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación* (núm. 87). Conferencia General. San Francisco. 1948, en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO (31 de enero de 2024).

² Organización de los Estados Americanos. *Carta Internacional Americana de Garantías Sociales*. IX Conferencia Internacional Americana. Bogotá. 1948, artículo 27, en <https://catedraunes-codh.unam.mx> (31 de enero de 2024).

³ Organización de Estados Americanos, *Carta de la Organización de los Estados Americanos*, 1948, artículo 45, apartado “c”. 1993. https://www.oas.org/xxxivga/spanish/basic_docs/carta_oea.pdf (31 de enero de 2024).

⁴ Naciones Unidas. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Nueva York. 1966, artículo 8, numeral 1, literal “d”, en <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights> (31 de enero de 2024).

⁵ Organización de los Estados Americanos. *Protocolo de San Salvador*. San Salvador. 1988, Artículo 8, en <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf> (31 de enero de 2024).

También está contemplado en la Carta Social Europea,⁶ en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁷ y en la Carta Árabe de Derechos Humanos,⁸ entre otros.

Es interesante que la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948⁹ no hace referencia específica al derecho de huelga, pero el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que la codifica sí lo hace; y estos tres instrumentos: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos¹⁰ (ambos Pactos ratificados por México) constituyen lo que se denomina la Carta Internacional de Derechos Humanos.

Por lo que respecta a los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo, tenemos el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, que merece un análisis aparte, el cual realizaremos posteriormente; y otros dos instrumentos, que si bien no tienen por objeto la huelga, la contemplan. Son el Convenio 105 sobre la

⁶ Consejo de Europa. *Carta Social Europea*. Estrasburgo. 1966, Artículo 6, en <https://www.ac-nur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1934.pdf> (31 de enero de 2024).

⁷ Unión Europea. *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. Estrasburgo. 2007, Artículo 28, en https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf (31 de enero de 2024).

⁸ *Carta Árabe de Derechos Humanos*. Túnez. 2004, Artículo 35, numeral 3, en <https://acihl.org/res/documents/CARTA-ÁRABE-DE-DERECHOS-HUMANOS.2004.pdf> (31 de enero de 2024).

⁹ Naciones Unidas. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. París. 1948, en <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (31 de enero de 2024).

¹⁰ Naciones Unidas. *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Nueva York. 1966, en <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights> (31 de enero de 2024).

abolición del trabajo forzoso¹¹ y la Recomendación 92 sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios.¹²

También el T-MEC en su capítulo 23 laboral reconoce el derecho de huelga, como veremos más adelante.¹³

A nivel de normas nacionales, si nos concentramos en América Latina, el derecho de huelga está consagrado en casi todas las Constituciones siguiendo el ejemplo de Querétaro. Sólo en el caso de Chile hay una disposición muy particular porque se refiere a la huelga, pero sólo para señalar que está prohibida para los funcionarios del sector público y en los servicios esenciales¹⁴ y la Constitución de Cuba, la cual no menciona nada al respecto.¹⁵

Compartida la información anterior, pasemos a examinar el desacuerdo respecto a si el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación tutela o no el derecho de huelga. Al respecto, compartimos la doctrina laboral y la doctrina de los órganos de control de la OIT, que sostienen que el derecho de huelga sí está tutelado por este Convenio, por varias razones:

El artículo 3 del Convenio 87 protege el derecho de las organizaciones sindicales de “formular su programa de acción”.

¹¹ Organización Internacional del Trabajo. *Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso* (núm. 105). Ginebra. 1957, Artículo 1, literal “d”, en <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P1210> (31 de enero de 2023).

¹² Organización Internacional del Trabajo. *Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios* (núm. 92). Ginebra. 1951, Artículos 4, 6 y 7, en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312430:NO (31 de enero de 2024).

¹³ *Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá*. Diario Oficial de la Federación. 29 de junio de 2020, en http://dof.gob.mx/2020/SRE/T_MEC_290620.pdf (31 de enero de 2024).

¹⁴ *Constitución Política de la República de Chile*. Diario Oficial. Santiago. 1980, Artículo 19, ordinal 16, en https://www.camara.cl/camara/doc/leyes_normas/constitucion_politica.pdf (31 de enero de 2023).

¹⁵ *Constitución de la República de Cuba*. Gaceta Oficial de la República. La Habana. 2019, en <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20191016105022/Constitucion-Cuba-2019.pdf> (31 de enero de 2024).

De acción sindical. Y la huelga no es otra cosa que acción sindical. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, que está formada por expertos internacionales e independientes, ha determinado que el significado corriente de la expresión “programa de acción” incluye la huelga.¹⁶ Es pertinente referir que, si bien las opiniones y recomendaciones de la Comisión de Expertos están dirigidas a orientar las acciones de las autoridades nacionales, se han incorporado en normas internacionales, legislaciones nacionales e incluso decisiones judiciales. Lo cual se debe a la solidez jurídica que caracteriza a estas opiniones y recomendaciones.

En contra de lo expuesto, se ha sostenido que el Convenio 87 sólo protege el derecho de “formular” estos programas de acción, pero no de llevarlos a cabo. Por lo cual la acción sindical propiamente dicha no estaría protegida. Pero las normas jurídicas deben interpretarse de forma que tengan sentido, y considerar que el Convenio sólo protege el derecho a formular un plan de acción sindical, mas no el derecho de realizarlo; no tiene sentido. Más allá, entender entonces que el Convenio 87 protege el derecho de constituir sindicatos, pero no el derecho de que actúen, es un sinsentido aún mayor.

Abundando en el tema de la interpretación, el eminente laboralista francés Alain Supiot¹⁷ sostiene que interpretar el Convenio 87 de la OIT con base en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados nos lleva a la misma conclusión. En este punto debemos aclarar que la Convención de Viena no contiene las reglas de interpretación propias del Derecho del Trabajo; por ejemplo, la regla *in dubio pro operario*.

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo. *Libertad sindical y negociación colectiva*. OIT. Ginebra. 1994, p. 172, número 115.

¹⁷ Supiot, Alain. *El debate sobre el derecho de huelga en OIT: No violencia y justicia social*. Traducción por César Arese. Buenos Aires. Rubinzal-Culzoni. 2024, p. 5.

Señala el jurista que, de acuerdo con esta Convención, la regla general y principal de interpretación de los tratados es la teleológica y, si atendemos al objeto y fin del Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, necesariamente hay que concluir que ampara el derecho de huelga. El recurso a los trabajos preparatorios del tratado y a las circunstancias de su celebración sólo procede si la norma general no basta para resolver la duda.¹⁸

Por otra parte, hay un tema de la naturaleza de las instituciones de la libertad sindical y de la huelga que las imbrica. La huelga es un elemento esencial de la libertad sindical porque es un típico derecho para obtener derechos y es uno de los medios esenciales para fomentar y defender los intereses profesionales de los trabajadores.¹⁹ El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha expresado reiteradamente que la huelga es corolario indisociable del derecho de sindicación.²⁰

Esta relación quedó muy bien ilustrada por el Tribunal Federal del Trabajo alemán en una sentencia de 1980, donde expresa que las negociaciones colectivas sin el derecho de huelga no serían más que un mendigar colectivo.²¹ El T-MEC

¹⁸ “31. Regla general de interpretación. I. Un tratado deberá interpretarse de buena fe conforme al sentido corriente que haya de atribuirse a los términos del tratado en el contexto de estos y teniendo en cuenta su objeto y fin.”

“32. Medios de interpretación complementarios. Se podrán acudir a medios de interpretación complementarios, en particular a los trabajos preparatorios del tratado y a las circunstancias de su celebración, para confirmar el sentido resultante de la aplicación del artículo 31, o para determinar el sentido cuando la interpretación dada de conformidad con el artículo 31: a) deje ambiguo u oscuro el sentido; o b) conduzca a un resultado manifiestamente absurdo o irrazonable.”

Naciones Unidas. *Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados*. Viena. 1969, en https://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/convencion_viena.pdf (3 de febrero de 2024).

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo. *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. 6ª edición. Ginebra. OIT. 2018, p. 145, número 753, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf, (3 de febrero de 2024).

²⁰ *Ibidem*, p. 145, número 754.

²¹ Arufe Varela, Alberto et. al. *Los grandes casos judiciales del Derecho alemán del Trabajo. Estudio comparado con el Derecho español y traducción castellana*. La Coruña. Netbiblo. 2008, p. 18,

también hace referencia a este enlace inquebrantable, cuando en el capítulo 23 laboral, nota 5, señala que para mayor certeza se entiende que el derecho a la libertad de asociación está vinculado al derecho de huelga, porque el derecho a la libertad de asociación no podría realizarse sin la protección del derecho de huelga.

En resumen, no es concebible la una sin el otro. La libertad sindical sin el derecho de huelga sólo sería “vapores de la fantasía”, tomando prestadas palabras del poeta Andrés Eloy Blanco.²²

Entre los señalamientos de quienes rechazan que el derecho de huelga esté amparado por el Convenio 87, está el de considerar que, de protegerlo, su regulación sería sustraída a los Estados. Que los Estados ya no podrían legislar sobre el derecho de huelga.

Los órganos de control de la OIT coinciden en que el derecho de huelga sí puede ser regulado por normas nacionales, siempre y cuando no sea una regulación excesiva, entendiendo por tal aquella que en razón de los requisitos o límites que establece haga nugatorio su ejercicio. El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha apuntado, por ejemplo, que las condiciones establecidas por la legislación para estimar que la huelga es un acto lícito, deberían ser razonables y en todo caso no traducirse en límites importantes a la acción de las organizaciones sindicales. También ha señalado que los procedimientos legales para declarar una huelga no deberían ser tan complicados, que impidan la realización de una huelga legal.²³ De manera que la protección del derecho de huelga por el Conve-

en <https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/11907/9788497453790.pdf> (3 de febrero de 2023).

²² Blanco, Andrés Eloy. *La renuncia*. 1934, en <https://www.poemas-del-alma.com/andres-eloy-blanco-la-renuncia.htm> (3 de febrero de 2024)

²³ Organización Internacional del Trabajo. *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, op. cit., nota 21, p. 151, números 789 y 790.

nio 87 no sería en modo alguno impedimento para que sea regulado por los Estados, siempre que la normativa no anule su ejercicio.

Una pregunta interesante es por qué el desacuerdo y por qué tanta oposición a que el derecho de huelga se considere tutelado por el Convenio 87 de la OIT, cuando vimos que se trata de un derecho reconocido y protegido por otros instrumentos de otras organizaciones internacionales como las Naciones Unidas o la Organización de los Estados Americanos. Muchos de los cuales han sido ratificados por los Estados a los que pertenecen los empleadores que hoy se oponen a que sea amparado igualmente por el Convenio 87. También vimos que al menos en América Latina casi todos los países lo reconocen y lo protegen a nivel constitucional.

Entonces, ¿cuál es el problema con el Convenio 87? ¿Qué tiene de particular este Convenio que lo hace blanco de tanta resistencia? La falta de referencia expresa al derecho de huelga no significa que no lo ampare, porque a esa conclusión puede llegarse por vía de interpretación. Tampoco significa que no sea parte inseparable de la libertad sindical, por una cuestión de la naturaleza de estas instituciones. La libertad sindical, el derecho de huelga y la negociación colectiva son interdependientes. En el fondo, lo que significa es que los mandantes tripartitos no se pusieron de acuerdo para incluirlo expresamente y tampoco... para excluirlo expresamente.

Recordemos que para que un Convenio se adopte es necesaria una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.²⁴ Las representaciones de los Estados miembros están compuestas por cuatro delegados: dos por el gobierno, uno por los empleadores y uno más por los trabaja-

²⁴ *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*. 1997, Artículo 19, numeral 2, en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:1566339310613690::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#A4 (3 de febrero de 2024).

dores. Ya sabemos que las delegaciones de empleadores son las principales defensoras de que el Convenio 87 no comprende el derecho de huelga. Pero algunos Estados también comparten esa idea. ¿Por qué? Porque en algunos países el Estado puede ser uno de los mayores empleadores e incluso el principal empleador. Y como Estado empleador, puede coincidir en ese interés con los empleadores privados.

Es lamentable que desde 1950, esto es a setenta y tres años de su entrada en vigor, exista controversia sobre lo que protege o no el Convenio 87. Este desacuerdo entre los mandantes tripartitos ha sido calificado por la Organización Internacional del Trabajo de grave y persistente, y en virtud de que no ha podido ser resuelto mediante el diálogo tripartito y en atención a una solicitud formulada por el Grupo de Trabajadores y 36 Gobiernos, resolvió solicitar a la Corte Internacional de Justicia, con arreglo a las disposiciones tanto de la Constitución de la OIT como del Estatuto de la Corte, que emita con carácter de urgencia una opinión consultiva sobre la pregunta: “¿Está amparado el derecho de huelga de los trabajadores y de sus organizaciones en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)?”²⁵

¿Qué valor tendría esta opinión consultiva? En nuestra modesta opinión tendría el valor equivalente a un fallo, aun cuando no se trate de un procedimiento contencioso. Esto en virtud de la disposición de la Constitución de la OIT que reza:

1. Todas las cuestiones o dificultades relativas a la interpretación de esta Constitución y de los convenios ul-


²⁵ Organización Internacional del Trabajo. *Decisión relativa a las medidas que deben adoptarse en relación con la solicitud presentada por el Grupo de los Trabajadores y por 36 Gobiernos para remitir urgentemente a la Corte Internacional de Justicia la controversia relativa a la interpretación del Convenio núm. 87 con respecto al derecho de huelga, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 37 de la Constitución*. Ginebra. 2023, en https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB349bis/WCMS_901628/lang-es/index.htm (3 de febrero de 2023).

riormente concluidos por los Miembros en virtud de las disposiciones de esta Constitución serán sometidas a la Corte Internacional de Justicia para su resolución.²⁶

¿Y qué pasaría si la Corte Internacional de Justicia se decanta porque el Convenio 87 de la OIT sí ampara el derecho de huelga? Una consecuencia es que se establecería palmariamente que los Estados miembros quedarían bajo el sistema de control de la Organización Internacional del Trabajo en materia de huelga. Y si ésta no es la única razón de tan tenaz oposición, es una razón de peso considerable que puede explicarla, en buena parte.

²⁶ *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*. 1997, *op. cit.*, nota 25, Artículo 37, numeral 1.

*La impartición de
justicia en casos
que involucran
acoso laboral*



 Mtra. Albalinda Guadarrama Rinconi
Secretaria proyectista del PJF

La violencia sigue siendo un fenómeno frecuente en nuestra sociedad, muchas mujeres al salir de sus esferas privadas advirtieron que, en el mundo del trabajo remunerado, también se presentan actos de violencia en su contra, pero ahora bajo las formas de acoso laboral y sexual.

El preámbulo del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso nos recuerda que uno de los principales objetivos de esta organización es que todos los seres humanos sin distinción alguna persigan su bienestar material y espiritual en igualdad de oportunidades. En ese sentido, la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son acciones inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

El reconocimiento del acoso laboral y sexual en el espacio de trabajo como formas de violencia y discriminación contra las mujeres está generando que más trabajadoras promuevan demandas en la vía laboral, cuyo tema central es el acoso laboral perpetuado durante la relación de trabajo.

En el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Decimoctavo Circuito, se resolvieron dos amparos directos (AD. 186/2023 y AD. 187/2023) cuya génesis del juicio laboral ordinario fueron los actos de acoso laboral y sexual perpetuados en contra de la actora durante su relación de trabajo en una institución de salud pública federal (Hospital Público).

Con el afán de no violentar la privacidad de las partes contendientes, me referiré al caso de manera genérica, resal-

tando los aspectos relevantes de las resoluciones que se emittieron en sendos juicios constitucionales.

Como prestaciones, la actora reclamó: la imposición a la parte patronal de la multa a que se refiere el artículo 994, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, por la realización de actos de discriminación, y hostigamiento sexual, así como por tolerar y permitir actos de acoso laboral; la declaración de la rescisión laboral de los demandados (también trabajadores y superiores jerárquicos), indemnización por daño moral, el cumplimiento de la Norma Oficial Mexicana No. 35, la implementación de mecanismos contra el acoso laboral en el centro de trabajo, entre otras prestaciones accesorias.

La trabajadora refirió como hechos de su demanda que en determinado día uno de los demandados la acosó sexualmente al tocarle la pierna y decirle que, si cooperaba con él, todo iría bien en el trabajo; y que al rechazar tal propuesta esa persona y los otros dos demandados iniciaron una campaña de acoso laboral dentro del centro de trabajo.

Narró que los demandados le daban más trabajo de lo que normalmente atendía, le hablaban con palabras obscenas, la humillaban, la excluían y la privaron de unos días de vacaciones, generando con sus actos un ambiente hostil en el área de trabajo, actos de persecución, hostigamiento e intimidación, además expuso que a partir de todo ello su salud se vio mermada, trastocándose su sistema nervioso, lo cual se vio reflejado con episodios de ansiedad.

La parte demandada se excepcionó de las prestaciones reclamadas aduciendo que en el centro de trabajo existía un código de conducta y diversos protocolos para atender casos de acoso laboral en el trabajo, que no era cierto que uno de los demandados hubiera cometido el acto de acoso sexual, que los padecimientos de salud de la actora ya los presentaba con anterioridad a los hechos de la demanda (incluso ofreció

el expediente clínico de la trabajadora al que tuvo acceso por ser beneficiaria de ese sistema de salud), y que las cargas de trabajo correspondían al nombramiento de la trabajadora; de manera relevante, refirió que los actos que la trabajadora refería en su demanda eran *hechos aislados*.

Las ejecutorias que al efecto se aprobaron por los magistrados integrantes del Tribunal Colegiado analizaron varias aristas del marco normativo vigente para juzgar en casos de acoso laboral.

Al respecto, resulta interesante la postura del tribunal sobre la excepcionalidad que existía en la narración de las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos expuestos en la demanda laboral, pues si bien los demandados refirieron que la juez debió requerir a la actora que expusiera con claridad las circunstancias de modo, tiempo y lugar, el órgano constitucional estimó que en los casos que involucren actos de violencia laboral como exclusión y generación de ambiente hostil no se puede exigir que las víctimas relacionen a detalle las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que suceden los hechos constitutivos de su acción, porque ese tipo de violencia no es producto de un hecho aislado, sino de la continua y sistemática —incluso organizacional— forma de tratar a los trabajadores por sus compañeros o superiores jerárquicos.

También estimó el tribunal que, en casos que involucran actos de violencia laboral por razón de género, las autoridades judiciales en materia de trabajo no están obligadas a prevenir las demandas a efecto de que la parte actora relacione detalladamente las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se desarrollaron los hechos constitutivos de su acción, porque ello sería tanto como una forma de revictimización de la parte promovente.

Otro aspecto importante de las ejecutorias fue la interpretación de las disposiciones del Convenio 190 de la OIT,

toda vez que este instrumento reconoce que la violencia laboral puede manifestarse “una sola vez” o de forma reiterada, concepción jurídica que es más proteccionista que la que ofrece la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 3 Bis define el hostigamiento laboral como “el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas”.

La diferencia no es menor. Pareciera que la Ley Federal del Trabajo concibe el hostigamiento laboral como un conjunto de conductas, y el convenio 190 reconoce que el hostigamiento puede configurarse con un solo acto. Incluso nuestra SCJN, al interpretar la Ley Federal del Trabajo en el Amparo directo 47/2013 (febrero de 2014), determinó que el *mobbing* no puede constituirse por un solo acto, sino que es necesario una continuidad en la agresión.


En el caso en análisis, la actora narró desde su escrito de demanda varias conductas que a su parecer constituían hostigamiento laboral, pero la defensa de los demandados insistía que sólo eran hechos aislados que no podían considerarse, como hostigamiento laboral.

En ese tenor, al aplicar el marco normativo vigente, y tomando en consideración que el juicio laboral inició en 2022, mientras que el convenio 190 entró en vigor en julio de 2023, el Tribunal coincidió con la condena a los demandados plasmada en la sentencia reclamada, pues en términos de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia, vigente a partir de febrero de 2007, la violencia laboral es un acto u omisión que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, la cual puede consistir en *un solo evento dañino* o en una serie de eventos cuya suma produce el daño (artículo 10), por lo que se concluyó que los hechos aislados narrados por la quejosa, como lo sostuvo la

juez laboral en la sentencia reclamada, sí eran constitutivos de acoso laboral.

Las sentencias relatadas son un buen ejemplo de la armonización del marco jurídico en materia de acoso laboral en México, y del trabajo de los órganos de Justicia Federal, que siempre busca en sus sentencias la irrestricta protección de los derechos humanos.

*Hacia la
jornada semanal
de 40 horas en
México*



Mtro. Ricardo Rodríguez Olivares
Profesor adjunto en la Escuela Libre de Derecho

La diputada Susana Prieto Terrazas, del grupo parlamentario de Morena, presentó el 14 de marzo de 2023 en el Palacio Legislativo de San Lázaro una iniciativa¹ que muy probablemente será aprobada en el transcurso de este año 2024. Me refiero, por supuesto, al establecimiento de una jornada laboral semanal de 40 horas con la reforma de los artículos 59 y 71 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en los siguientes términos:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.</p>	<p>Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder las cuarenta horas.</p>
<p>Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.</p>	<p>...Se deroga</p>

¹ Visto el 15 de enero de 2024 en: http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2023/03/asun_4513568_20230314_1678834696.pdf

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 71. En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.</p>	<p>Artículo 71. En los reglamentos de esta Ley se procurará, que los días de descanso semanal, sean los días sábados y domingos.</p>
<p>Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.</p>	<p>Los trabajadores que presten servicio en día sábado y domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.</p>

Esta propuesta ha abierto el debate a nivel nacional sobre la cantidad de horas que están laborando los trabajadores mexicanos. Al respecto hay diferentes cifras a considerar, según los últimos datos emitidos por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). En nuestro país un trabajador labora un promedio de 42.69 horas a la semana;² sin embargo, esto es de forma general, pues en contraste, y señalándose en la exposición de motivos de la misma iniciativa, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), señaló en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, correspondientes al tercer trimestre de 2022, que el 26.8% de los trabajadores en México, laboró en ese periodo más de 48 horas en una semana, representando de este porcentaje a nivel nacional el 31.8% de los hombres que trabajan y el 19.3% de las mujeres.³

² Visto el 15 de enero de 2024 en: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

³ Visto el 15 de enero de 2024 en: <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=8743>

Desde el sector privado, se arrojan estadísticas más preocupantes, una encuesta de la plataforma de reclutamiento y gestión humana “INDEED”, señaló en 2023 que el 78% de los encuestados reveló trabajar horas extra de manera recurrente, y al 41% se les compensa esto sólo con alimentos y bebidas.⁴

Hay diversos puntos que vale la pena señalar:

- En México ha permeado la falsa creencia de que en la LFT se establecen hoy jornadas de trabajo “semanales”, aquello es completamente falso, y sólo ha servido como una narrativa para justificar, por ejemplo, jornadas de 12 horas por 4 días y 3 días de descanso o jornadas de 4 días con 10 horas y 1 día con 8 horas por 2 de descanso.

La realidad es que esto obedece a una interpretación, a mi criterio incorrecta, que consiste en que si la jornada de trabajo en un esquema diurno es de 8 horas por día, y que por cada 6 días de trabajo se debe descansar 1 día, en consecuencia existe una jornada de trabajo semanal de 48 horas, justificando de esta forma esquemas como los descritos en el párrafo anterior, aun cuando por mandato constitucional, contenido en la fracción I, del apartado A, del artículo 123, se establece de forma clara y tajante que la jornada de trabajo máxima será de 8 horas por día, sin más.

Y es que hablar de jornadas de trabajo semanales es *contra natura* de la esencia misma de las temporalidades vigentes que obedecen a un equilibrio claro, 8 horas de trabajo, 8 horas de vida personal y 8 horas de sueño. Sin embargo, parece que la propuesta de reforma afirma de manera incorrecta la existencia de una jornada semanal, enfatizando en el artículo 59 el reparto de horas en esta temporalidad y eliminando el man-

⁴ Visto el 15 de enero de 2024 en: <https://idconline.mx/laboral/2023/04/14/57-de-mexicanos-trabaja-horas-extras-a-la-semana-pero-no-se-las-pagan>

dato de respeto a los máximos legales. ¿Se podrá seguir en los esquemas de turno actuales bajo la creencia de la existencia de jornadas semanales? ¿Se podría tener una jornada de trabajo de 12 horas diarias por 3 días y 8 horas adicionales en 1 día más? ¿Qué tal jornadas de 5 días trabajando 7 horas y 1 más trabajando 5 horas?

- El problema de la iniciativa es que no contempla una solución de fondo para una problemática real, el meollo del asunto no es si los trabajadores mexicanos laboran demasiado en una jornada de 48 horas semanales afectando así su equilibrio de vida, no se consideran circunstancias como el que haya malas concepciones de la administración de una jornada de trabajo, que se labora demasiado tiempo extra sin pago o que los tiempos de transporte de casa al trabajo son demasiado largos.⁵

En mi opinión, no es un tema de si se trabajan muchas o pocas horas por semana, sino que ese trabajo y la carga física y mental que implica no están debidamente remuneradas. No existe en México una cultura de pago de trabajo por hora, únicamente por día, circunstancia que se observa incluso en la forma en que se fija el salario mínimo en nuestro país.

Considero que la problemática es principalmente cultural y de Estado de derecho. La realidad es que si al día de hoy los patrones no respetan de manera adecuada los máximos legales para una jornada laboral, no tenemos ningún indicio para pensar que lo harán en términos de la nueva normativa que muy probablemente se apruebe en los próximos meses. Las

⁵ Un estudio publicado en el periódico *El Economista* señala que en promedio los mexicanos dedican anualmente 480 horas en traslados por su trabajo, pudiendo este número ser mayor en grandes urbes como la Ciudad de México. Visto el 15 de enero de 2024 en: <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=8743>

costumbres del “echaleganismo”, “ponerse la camiseta” y el trabajo gratuito que aquellas conllevan es algo que un nuevo texto en la LFT no va a resolver.

Sería mucho más interesante pasar a impulsar una cultura y legislación que sustituya el esquema de salario diario y apueste por el pago de trabajo por hora con requisitos de transparencia en recibos de nómina para efectividad fiscal. Es así como los patrones tendrían un mejor incentivo para respetar los máximos legales y de paso preocuparse por la eficiencia laboral de sus empleados y el trabajo inteligente; al final el interés sería económico. ¿Cómo hacer más en menos tiempo? Adicionalmente, así los trabajadores recibirían una correcta remuneración, por lo que efectivamente hacen y lograrían un mayor equilibrio entre labores y vida personal.

Como conclusión, puedo referir que pese a que estadísticas como las de la OCDE, el INEGI y de particulares como INDEED parecen tener discrepancias, existe un sentimiento generalizado de que trabajar en México no es algo fácil ni agradable, siendo el mejor indicador para afirmar eso el de la migración, pues según un estudio publicado por CNN para 2023, hay sólo en los Estados Unidos un aproximado de siete millones de mexicanos trabajando,⁶ siendo este un país que ha logrado algunas de las mejores condiciones laborales del continente, principalmente en parámetros salariales, de la mano de una tradición de libertad laboral en cuanto a contratación y despido, la inexistencia de prestaciones laborales legales como aguinaldos, primas vacacionales o dominicales y, además, justamente contando con esquemas de pago por hora laborada.

⁶ Visto el 15 de enero de 2024 en: <https://cnnespanol.cnn.com/video/remesas-inmigrantes-mexicanos-trabajadores-banco-mexico-eeuu-dusa-vo/#:~:text=El%20an%C3%A1lisis%2C%20que%20se%20bas%C3%B3,tercer%20trimestre%20del%20a%C3%B1o%20pasado.>

Si hay una rama del derecho que ha tenido cambios en México, es precisamente la laboral, y todo apunta a que la tendencia se mantendrá en los próximos años. Los resultados se verán con el tiempo, pero para evaluarlos es importante estar atentos a dos parámetros principales: la informalidad laboral y la cantidad de personas que deciden emigrar de nuestro país.

Abandono de trabajo



Mtro. Rafael Sánchez-Navarro Caraza*
Lic. Adrián Pérez Pastrana**

* Abogado por la Escuela Libre de Derecho y maestro en Derecho del Trabajo por la misma Institución.

** Licenciado en Derecho por la Universidad La Salle, A. C., y maestrante en Derecho del Trabajo por la Escuela Libre de Derecho.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A lo largo de nuestra práctica, hemos detectado en áreas de Recursos Humanos de las Empresas que dan al “abandono de trabajo” el tratamiento de faltas de asistencia y por lo tanto como si se tratara de una causal de rescisión prevista en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (en lo sucesivo LFT).

El presente análisis tiene por objeto analizar la naturaleza y características en torno a la figura del “abandono de trabajo”, entendida ésta como una figura jurídica creada por el poder judicial a través de los precedentes de los Tribunales Colegiados de Circuito (en lo sucesivo “TCC”) y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (en lo sucesivo “SCJN”), al no encontrarse una definición en la LFT del abandono de trabajo.

Cuando se analiza la figura del abandono de trabajo, debe considerarse las diferencias que éste guarda con relación a la renuncia del empleo y faltas de asistencia, así como los retos que enfrentamos debido al tratamiento legal en la práctica.

II. CONCEPTO

El abandono de trabajo es una situación que surge cuando los trabajadores dejan de asistir sin avisar a su empleador. Han sido la SCJN y los TCC quienes han dado lugar a un número importante de precedentes en los que se conceptualiza la naturaleza del abandono de trabajo.

En ese sentido, en agosto de 1978, la Cuarta Sala de la SCJN emitió la tesis aislada que lleva por rubro “ABANDONO DE

TRABAJO, CONCEPTO DE”, con registro digital número 243304,¹ la cual define al abandono de trabajo de la siguiente manera: “no es la simple falta de asistencia a las labores, que puede obedecer a diversas causas, justificadas o no, sino la ausencia del trabajador debido a su determinación de ya no volver al empleo ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho o la circunstancia de que esté prestando sus servicios en otra parte”.

Por otro lado, en septiembre de 1993, el Segundo TCC del Segundo Circuito emitió la tesis aislada, que lleva por rubro “ABANDONO DE TRABAJO, CONCEPTO DE”, con número de registro digital 214831,² el cual conceptualiza al abandono como

¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 243304. Instancia: Cuarta Sala. Séptima Época. Materias(s): Laboral. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 115-120, Quinta Parte, página 9. Tipo: Aislada.

ABANDONO DE TRABAJO, CONCEPTO DE. El abandono de trabajo no es la simple falta de asistencia a las labores, que puede obedecer a diversas causas, justificadas o no, sino la ausencia del trabajador debido a su determinación de ya no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho o la circunstancia de que esté prestando sus servicios en otra parte.

Amparo directo 860/78. Agustín Mercado Yáñez. 16 de agosto de 1978. Mayoría de tres votos. Disidente: Alfonso López Aparicio. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Sexta Época, Quinta Parte: Volumen XCII, página 9. Amparo directo 220/64. Octavio Páez Chavira. 25 de febrero de 1965. Cinco votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Véase Semanario Judicial de la Federación: Sexta Época, Volumen XLIII, Quinta Parte, página 9, tesis de rubro “ABANDONO DE LABORES”.

Séptima Época, Volumen 28, Quinta Parte, página 13, tesis de rubro “ABANDONO DE LABORES POR PARTE DEL TRABAJADOR. NO IMPLICA RESCISIÓN DEL CONTRATO POR PARTE DE LA EMPRESA”.

Nota: En el Volumen XCH, página 9, la tesis aparece bajo el rubro “ABANDONO DEL TRABAJO, CARACTERÍSTICAS DEL”.

² Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 214831. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Octava Época. Materias(s): Laboral. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo XII, Septiembre de 1993, página 167. Tipo: Aislada.

ABANDONO DE TRABAJO, CONCEPTO DE. El abandono de trabajo no es la simple falta de asistencia a las labores, sino la ausencia del trabajador, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho de no volver o, entre otras causas, la circunstancia de que ya esté prestando sus servicios en otra parte.

Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.

Amparo directo 91/93. Luis Gutiérrez González. 3 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretario: Pablo Rabanal Arroyo.

Véase Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Cuarta Sala, precedentes que no han integrado jurisprudencia 1969- 1986, Pág. 2.

“la ausencia del trabajador ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho de no volver o, entre otras causas, la circunstancia de que ya preste sus servicios para otro empleador”.

De los conceptos de abandono de trabajo definidas por las tesis aisladas previamente citadas, válidamente podemos definir al abandono de trabajo como: “la ausencia del trabajador que se traduce en la voluntad de no regresar a su empleo y que normalmente se da en la realidad en forma “tácita” y sin expresarlo al empleador”.

El abandono de trabajo se da en situaciones en donde los trabajadores *motu proprio* deciden dejar de presentarse al trabajo para empezar otra relación laboral con diferente empleador, comúnmente como sucede en aquellos centros de trabajo que padecen constantes rotaciones de personal.

Ahora bien, no deben confundirse la figura de la renuncia y de las inasistencias (faltas injustificadas) respecto del abandono de trabajo. Para tal efecto, consideramos oportuno analizar el tratamiento legal de cada una de esas figuras para identificar las diferencias entre cada una.

III. DIFERENCIA DEL ABANDONO DE TRABAJO CON LAS FALTAS INJUSTIFICADAS

Recordemos que, para el caso de las faltas injustificadas, es una figura que se encuentra prevista en el artículo 47 fracción X de la LFT, estableciendo: “Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada”. En otras palabras, las faltas injustificadas pueden ser intermitentes en el periodo de treinta días, o bien continuas, pero en estos casos el trabajador está regresando a sus labores y, al no presentar una justi-

ficación de conformidad con lo establecido en LFT, se consideran injustificadas.

Cuando esto sucede, el empleador podrá rescindir de la relación de trabajo en términos del artículo 47, fracción X, de la LFT, pues al tener al trabajador de regreso, y ante la imposibilidad de éste de justificar sus faltas, es posible entregarle el correspondiente aviso de rescisión atendiendo a dicho precepto legal.

El Segundo TCC del Sexto Circuito emitió en febrero de 1998 la tesis aislada que tiene por rubro “ABANDONO TEMPORAL Y DEFINITIVO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA. DIFERENCIAS.”, con registro digital 196806,³ en el que distingue al

³ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 196806. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: VI.2o.104 L. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VII, Febrero de 1998, página 469. Tipo: Aislada.

ABANDONO TEMPORAL Y DEFINITIVO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA. DIFERENCIAS. Es erróneo identificar el abandono de empleo con las faltas al trabajo por más de tres días, pues abandonar significa, en términos generales, renunciar a un derecho, dejar una ocupación, un intento u otra cosa después de haberla empezado. De ahí que por abandono de empleo debe entenderse que el trabajador, iniciada la prestación del servicio, renuncia a su derecho a seguir ocupando su puesto y lo deja definitivamente. El acto de abandono de empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad a la que sigue un estado de separación definitiva de sus labores. Supuesto lo anterior, resulta que cuando se hace valer el abandono de trabajo como excepción contra la acción de pago de indemnización por despido o cese injustificado, hay en esto la afirmación, por parte del patrón, de que fue el trabajador quien dio por terminado el contrato de trabajo, renunciando a su derecho de continuar prestando el servicio convenido. Por eso es que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha venido sustentando el criterio de que la causal de rescisión contenida en la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, fundada en la inasistencia del trabajador a sus labores por más de tres veces, es radicalmente distinta de la de abandono a que equivocadamente se refieren con frecuencia los patrones cuando niegan simplemente haber despedido al trabajador, explicando que fue él quien dejó de asistir a sus labores por un determinado número de días, pues con esto no se le hace la imputación de un acto de voluntad tendiente a dar por terminada la relación contractual. En el caso de inasistencia al trabajo por más de tres veces dentro de treinta días, sin permiso y sin causa justificada, es el patrón quien rescinde el contrato. En cambio, en el caso de abandono, es el trabajador quien lo da por terminado. Así pues, el primero es un caso de rescisión y el otro un caso de terminación de contrato.

Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

Amparo directo 407/97. Eduardo Escobedo Molina. 30 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Loranca Muñoz. Secretario: Gonzalo Carrera Molina.

Véase: *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, Volumen LXXXVII, Quinta Parte, Cuarta Sala, página 34, tesis de rubro: “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ABANDONO TEMPORAL Y DEFINITIVO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA. CONCEPTO”.

abandono definitivo del trabajo frente a las faltas de asistencia en el siguiente sentido: “El acto de abandono de empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad a la que sigue un estado de separación definitiva de sus labores”; de igual manera continua dicho criterio mencionando lo siguiente: “En el caso de inasistencia al trabajo por más de tres veces dentro de treinta días, sin permiso y sin causa justificada, es el patrón quien rescinde el contrato. En cambio, en el caso de abandono, es el trabajador quien lo da por terminado. Así pues, el primero es un caso de rescisión y el otro un caso de terminación de contrato”.

En julio de 1987, el TCC del Noveno Circuito, mediante la tesis aislada que tiene por rubro “ABANDONO DE TRABAJO Y RESCISIÓN POR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO. SON CAUSALES DISTINTAS”, con registro digital 246461,⁴ señala que el abandono del trabajo “es distinta de la motivada por faltas de asistencia del trabajador y no se deben confundir, ni estimarse coetáneas”. Asimismo continúa indicando que “cuando existen faltas de asistencia, es el patrón quien puede rescindir la relación laboral y no es preciso que la intención del trabajador sea la de no volver al trabajo, sino que basta la inasisten-

⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 246461. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Séptima Época. Materias(s): Laboral. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 217-228, Sexta Parte, página 17. Tipo: Aislada.

ABANDONO DE TRABAJO Y RESCISIÓN POR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO. SON CAUSALES DISTINTAS. La causal de abandono del trabajo es distinta de la motivada por faltas de asistencia del trabajador y no se deben confundir, ni estimarse coetáneas. Cuando se alega la excepción de abandono, ello implica aducir que es el actor quien *motu proprio* da por terminado el contrato laboral, al dejar de presentarse a sus labores, con el fin de no regresar a ellas. En cambio, cuando existen faltas de asistencia, es el patrón quien puede rescindir la relación laboral y no es preciso que la intención del trabajador sea la de no volver al trabajo, sino que basta la inasistencia sin justificación el número de veces y por el período que la ley señala.

Tribunal Colegiado del Noveno Circuito.

Amparo directo 241/87. Tomás Aguilar Martínez. 2 de julio de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Gerardo Abud Mendoza.

Nota: En el Informe de 1987, la tesis aparece bajo el rubro “ABANDONO DEL TRABAJO Y RESCISIÓN POR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO. SON EXCEPCIONES DISTINTAS”.

cia sin justificación el número de veces y por el período que la ley señala”.

Mientras que, en diciembre de 1997, el Cuarto TCC en materia del Trabajo del Primer Circuito, emite una jurisprudencia que tiene por rubro “ABANDONO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS (DIFERENCIAS).”, con registro digital 197297,⁵ indicando “que el abandono del trabajo se caracteriza por ser un acto voluntario del trabajador, que revela su manifiesta o evidente intención de no regresar al servicio de su empleador —sea porque lo manifieste expresamente o se halle prestando servicios a distinta persona—, mientras que las inasistencias, por sí mismas, no son reveladoras de la intención a que se alude, por más que el trabajador carezca del

⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 197297. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: I.4o.T. J/4. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VI, Diciembre de 1997, página 547. Tipo: Jurisprudencia.

ABANDONO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS (DIFERENCIAS). Aunque ambas causales rescisorias de la relación laboral se traducen en la ausencia del trabajador a sus labores, el abandono del trabajo se caracteriza por ser un acto voluntario del trabajador, que revela su manifiesta o evidente intención de no regresar al servicio de su empleador —sea porque lo manifieste expresamente o se halle prestando servicios a distinta persona—, mientras que las inasistencias, por sí mismas, no son reveladoras de la intención a que se alude, por más que el trabajador carezca del permiso del patrón o no pruebe la causa que justificara su inasistencia a la fuente de trabajo.

Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo directo 797/94. Tomás Esteban Ramírez Corona. 13 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Leonardo A. López Taboada.

Amparo directo 32/95. Nohelia Ramos Sotelo. 8 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Miguel César Magallón Trujillo.

Amparo directo 147/97. Alfonso González Rodríguez. 29 de mayo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio García Guillén. Secretario: Víctor Hugo Uribe Millán.

Amparo directo 683/97. Dante Tapia Sandoval. 3 de julio de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval.

Amparo directo 796/97. Fredy Serrano Flores. 26 de septiembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio García Guillén. Secretario: Víctor Hugo Uribe Millán.

Nota: Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 66/2010, de la que derivó la tesis jurisprudencial P./J. 30/2012 (10a.) de rubro: “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL ABANDONO DE EMPLEO, COMO CAUSAL DE CESE, SE CONFIGURA CUANDO LA AUSENCIA DEL TRABAJADOR OBEDECE A SU DETERMINACIÓN DE NO VOLVER DEFINITIVAMENTE, LO QUE PUEDE INFERIRSE DE LO QUE HAYA EXPRESADO O A PARTIR DE LOS HECHOS CONCRETOS QUE ASÍ LO REVELEN O LO HAGAN PRESUMIR.”

permiso del patrón o no pruebe la causa que justificara su inasistencia a la fuente de trabajo”.

En consecuencia, las faltas injustificadas derivan de una situación directa del trabajador en los que faltó al trabajo sin justificar; sin embargo, éste tiene la intención de retomar sus funciones y dependerá de él, frente al patrón, justificar dichas inasistencias.

IV. DIFERENCIA DEL ABANDONO DE TRABAJO CON LA RENUNCIA AL EMPLEO

La renuncia al empleo guarda diferencias frente a la figura del abandono de trabajo, como a continuación se entenderá del análisis de los precedentes emitidos por la SCJN y TCC respecto de las diferencias y conceptos de dichas figuras.

En julio de 1955, la Cuarta Sala de la SCJN mediante la tesis aislada que tiene por rubro “EXCEPCIONES CONTRADICTORIAS. LO SON LAS DE RENUNCIA O ABANDONO DEL EMPLEO Y LA DE RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN”, con registro digital 366803,⁶ define a la figura de la renuncia, el *“sentido de dar por terminado voluntariamente su contrato de trabajo, no implica renuncia a sus derechos, y como al dar por*

⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 366803. Instancia: Cuarta Sala. Quinta Época. Materias(s): Laboral. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo CXXV, página 627. Tipo: Aislada.

TRABAJADORES, RENUNCIA VOLUNTARIA DE LOS. El renunciar el trabajador a su empleo, o sea, el dar por terminado voluntariamente su contrato de trabajo, no implica renuncia a sus derecho, y como al dar por terminado voluntariamente el contrato, no existe responsabilidad para la parte patronal, cualquier cantidad que como compensación o gratificación de la empresa al trabajador, no se equipara a la indemnización constitucional de tres meses que corresponde a un despido injustificado y, por lo mismo, al recibir el trabajador una cantidad en forma voluntaria, no tiene derecho para alegar posteriormente que dicha cantidad no cubre la indemnización constitucional.

Amparo directo en materia de trabajo 6066/54. López Silva Ramiro. 20 de julio de 1955. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

terminado voluntariamente el contrato, no existe responsabilidad para la parte patronal”.

En septiembre de 1998, el Noveno TCC del Primer Circuito emitió la tesis aislada que tiene por rubro “EXCEPCIONES CONTRADICTORIAS. LO SON LAS DE RENUNCIA O ABANDONO DEL EMPLEO Y LA DE RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN”, con registro digital 195632⁷, en la cual señala la diferencia entre la renuncia y el abandono de empleo: “renuncia o de abandono del empleo, tienen como hecho constitutivo la manifestación de voluntad por parte del trabajador (expresa en la renuncia y tácita en el abandono), de dar por terminada su relación de trabajo”.

En los dos casos existe la decisión de terminar el vínculo, pero en la renuncia existe la voluntad expresa del trabajador de terminar la relación de trabajo con su empleador de manera libre y voluntaria; viéndose formalizada dicha terminación entre las partes, es decir, firmándose la carta renuncia y/o el

⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 195632. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: I.9o.T.92 L. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VIII, Septiembre de 1998, página 1163. Tipo: Aislada.

EXCEPCIONES CONTRADICTORIAS. LO SON LAS DE RENUNCIA O ABANDONO DEL EMPLEO Y LA DE RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN. Las excepciones de renuncia o de abandono del empleo, tienen como hecho constitutivo la manifestación de voluntad por parte del trabajador (expresa en la renuncia y tácita en el abandono), de dar por terminada su relación de trabajo; en tanto que el hecho fundatorio en la diversa de rescisión sin responsabilidad para el patrón, lo es el ejercicio de la facultad de este último para romper el nexo contractual por causas atribuibles al empleado. En este orden, esta última no puede coexistir con alguna de las dos primeras, en virtud de que si por cualquiera de aquellas dejó de existir el vínculo de trabajo, tampoco subsiste la materia para darlo por concluido a través de la tercera, y viceversa. Por lo tanto, las excepciones de renuncia o abandono son contradictorias con la citada de rescisión, así que se excluyen y nulifican mutuamente.

Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo directo 7849/98. Grupo Nacional Provincial, S.A. 5 de agosto de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 157-162, Sexta Parte, página 78, tesis de rubro: “EXCEPCIONES CONTRADICTORIAS EN MATERIA LABORAL”.

Nota: Por ejecutoria del 21 de agosto de 2013, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 130/2013 derivada de la denuncia de la que fue objeto el criterio contenido en esta tesis, al estimarse que no son discrepantes los criterios materia de la denuncia respectiva.

convenio de terminación laboral según el acuerdo de las partes para concluir la relación requerida por el empleado. Mientras que en el abandono de trabajo la expresión es tácita, es decir, sin previo aviso al empleador, suspendiendo de manera intempestiva sus funciones.

V. RETOS Y PRÁCTICA

Dicho lo anterior, consideramos que en la práctica resulta extremadamente compleja la manera de acreditar ante un Tribunal que el trabajador abandonó el empleo con la intención de no regresar, lo cual supone riesgos potenciales en caso de un litigio al tratar de plantear una defensa mediante la excepción de “abandono de empleo”.

De conformidad con la jurisprudencia emitida en agosto de 1994 por el Segundo TCC del Cuarto Circuito que tiene por rubro “ABANDONO DE TRABAJO, EXCEPCIÓN DE”, con registro digital número 210737,⁸ la excepción de abandono de trabajo es: “la simple explicación que hace el patrón de la ausencia o

⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 210737. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Octava Época. Materias(s): Laboral. Tesis: IV.2o. J/52. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 80, Agosto de 1994, página 50. Tipo: Jurisprudencia.

ABANDONO DE TRABAJO, EXCEPCIÓN DE. La simple explicación que hace el patrón de la ausencia o inasistencia del trabajador a sus labores, no se traduce en una excepción de abandono, toda vez que por abandono debe entenderse, no el hecho de que el trabajador falte a sus labores o la inasistencia propiamente dicha, sino la circunstancia de no presentarse a laborar cuando deba hacerlo y ello obedezca a su intención de dar por terminada la relación de trabajo o cuando desatienda por un lapso más o menos prolongado la ejecución de sus funciones o cuando durante el tiempo de labores descuide la prestación del servicio por breve período y se compruebe como consecuencia de esto, una lesión económica para el patrón.

Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.

Amparo directo 44/87. Gilberto González Pérez. 11 de febrero de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Amparo directo 158/93. Ángel Díaz Salas. 17 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Barocio Villalobos. Secretario: Carlos Rafael Domínguez Avilán.

Amparo directo 672/93. Epifanio Vélez Martínez. 20 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Barocio Villalobos. Secretario: Eduardo Ochoa Torres.

Amparo directo 225/94. Arturo Pérez Soto. 6 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

inasistencia del trabajador a sus labores, no se traduce en una excepción de abandono, toda vez que por abandono debe entenderse, no el hecho de que el trabajador falte a sus labores o la inasistencia propiamente dicha, sino la circunstancia de no presentarse a laborar cuando deba hacerlo y ello obedezca a su intención de dar por terminada la relación de trabajo o cuando desatienda por un lapso más o menos prolongado la ejecución de sus funciones o cuando durante el tiempo de labores descuide la prestación del servicio por breve período y se compruebe como consecuencia de esto, una lesión económica para el patrón”.

Con ese criterio, es importante diferenciar la figura del abandono de empleo con el abandono de labores, es decir, mientras que en el abandono de empleo hay voluntad de terminar la relación de trabajo, en el abandono de labores implica desatender sus funciones o descuide la prestación del servicio por un determinado tiempo, generalmente breve.

Más aún, corresponde al patrón la carga probatoria del abandono de empleo, tomando como base la tesis aislada emitida desde junio de 1955 por el Segundo TCC del Octavo Circuito que tiene por rubro “ABANDONO DE EMPLEO, CARGA DE LA PRUEBA”, con registro digital 204898,⁹ la cual establece:

Amparo directo 359/94. Armando Resendez Coronado. 1º de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: José M. Quitanilla Vega.

⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 204898. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: VIII.2o.7 L. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo I, Junio de 1995, página 389. Tipo: Aislada.

ABANDONO DE EMPLEO, CARGA DE LA PRUEBA. El abandono de empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad de no seguir trabajando. Cuando la parte patronal al contestar la demanda niega el despido injustificado y opone como excepción el abandono de empleo aduciendo que el trabajador dejó de presentarse a laborar a partir de una fecha determinada, corresponde a la demandada la carga probatoria de su excepción, pues no siendo la simple falta de asistencia a las labores la que configura el abandono de empleo, que no es otra cosa que la decisión libre del trabajador de dar por terminada la relación laboral en forma voluntaria, a que se refiere el artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, el demandado debe acreditar que la ausencia del trabajador se debió a su propia determinación de no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho o de la circunstancia de la que se derive ese extremo.

“Cuando la parte patronal al contestar la demanda niega el despido injustificado y opone como excepción el abandono de empleo aduciendo que el trabajador dejó de presentarse a laborar a partir de una fecha determinada, corresponde a la demandada la carga probatoria de su excepción, pues no siendo la simple falta de asistencia a las labores la que configura el abandono de empleo, que no es otra cosa que la decisión libre del trabajador de dar por terminada la relación laboral en forma voluntaria”. El mismo precedente continúa indicando que debe acreditar el empleador “que la ausencia del trabajador se debió a su propia determinación de no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho o de la circunstancia de la que se derive ese extremo”.


Si bien existen algunas alternativas para preparar el camino de una defensa consistente en la excepción de negativa del despido, argumentando un “abandono de trabajo”, ya sea mediante actas administrativas, testigos, o bien informes requeridos al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), con el objeto de investigar si se encuentra prestando servicios para diferente empleador, reiteramos que ello no garantiza un éxito total en caso de litigio, pues los Tribunales deberán resolver si se trata de un verdadero abandono, o bien de un despido injustificado con base en las pruebas que aporte el empleador.

A manera de conclusión, insistimos que el “abandono de trabajo” reviste en la complejidad de acreditar la “intención y voluntad” del empleado de no volver más a sus labores (abandonar el trabajo). Para el empleador que desee defenderse mediante dicha figura, resultará difícil obtener las pruebas pertinentes para acreditar dicho “sentimiento unilateral” del trabajador para incurrir en dicha conducta.

Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito.

Amparo directo 136/95. Raúl Eugenio Garza Chávez. 20 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Novales Castro. Secretario: José Elías Gallegos Benítez.

La importancia del tratamiento de datos personales en las relaciones laborales



 Mtro. Oscar Zavala Gamboa
Profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM
y expositor en la Maestría de la Escuela Libre de Derecho

La evolución del tema de la protección de datos personales responde a toda una concepción de reconocimiento de éste como un derecho humano que debe ser garantizado, y que se configura como un poder de control sobre la información de una persona, que la faculta para decidir qué datos quiere proporcionar a un tercero, sea un particular o el propio Estado; y qué datos de ella se pueden recabar, dando la posibilidad de saber quién los posee y para qué, y aún más, contar con la facultad de oponerse a dicha posesión o uso.

De ahí la relevancia de trasladar este tema al plano de las relaciones laborales, dentro de las cuales podemos encontrar por lo menos dos grandes rubros: *i*. El tratamiento de los datos personales de los trabajadores, bajo la noción de subordinación propia del derecho del trabajo; *ii*. El manejo de los datos personales por parte de los trabajadores.

Por ello resulta relevante analizar la tensión entre el poder de mando y la privacidad e intimidad del trabajador, a través de la proporcionalidad y congruencia que debe permear cuando se lleva a cabo el tratamiento de datos personales de los trabajadores, conocer cuáles son los límites a dicho tratamiento, así como los principios y deberes con los que se debe cumplir, pues consideramos que en la relación laboral hay restricciones a ciertos derechos que en otros contextos difícilmente tienen lugar.

En ese sentido, la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (LFPDPPP) establece ocho principios que se deben observar siempre en la materia: licitud, consentimiento, información, calidad, finalidad, leal-

tad, proporcionalidad y responsabilidad; y dos deberes: seguridad y confidencialidad.

Estos principios se articulan y actualizan en cada ocasión donde el particular proporcione a un tercero sus datos. Dicha entrega y manejo de éstos deberá ajustarse a los principios referidos. En ese sentido, el derecho a la protección de datos reconoce a la persona un poder de control sobre la información personal que le concierne, sobre su utilización y destino para evitar usos ilícitos.¹

I. DATOS PERSONALES DE LOS TRABAJADORES

En estas reflexiones surge un primer gran cuestionamiento: ¿los poderes del empleador son suficientes para indagar en la vida privada del trabajador?, y ante esa interrogante, aparece una respuesta que podría ser aceptada en una realidad donde los empleadores para contar con elementos que les permitan hacer una selección del personal, en aras de ese derecho a la libertad de contratación, recaban datos personales de distinta índole que en ocasiones pueden vulnerar el respeto a la esfera individual del trabajador a la que no cualquiera puede tener acceso.

Incluso, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha tenido ciertas consideraciones en este tema, particularmente a través del *Repertorio de recomendaciones prácticas para la protección de los datos personales de los trabajadores*, mismo que abarca rubros relevantes como el acopio, conservación, almacenamiento, uso y comunicación de datos, especialmente en escenarios más complejos y propensos a la simulación, como las agencias de colocación, la subcontratación, el

¹ Tenorio Cueto, Guillermo y María Rivero del Paso, “Análisis crítico de la protección de datos en México”, en Tenorio Cueto, Guillermo (Coord.), *Los datos personales en México. Perspectivas y retos de su manejo en posesión de particulares*, Porrúa, México, 2012, p. 56.

teletrabajo, el trabajo transfronterizo o en casos más específicos, como las relaciones colectivas de trabajo y el derecho a la sindicación.

La OIT limita a los empleadores en el manejo de los datos personales de los trabajadores, en aspectos estrictamente necesarios, como el perfil para la selección de los candidatos; la formación y promoción del personal; la salvaguarda de la seguridad personal y laboral; y el control de calidad en las actividades realizadas. A pesar de estos avances, la evidencia indica que han sido insuficientes, y en muchos casos limitados y hasta anacrónicos ante los escenarios laborales complejos que hemos referido.

Por su parte, el INAI ha sido partícipe de asuntos relevantes en los que se advierte la importancia de tomar medidas adecuadas para la protección de datos personales de los trabajadores. Por ejemplo, en la resolución del expediente PS.0049/21, una solicitante de trabajo denunció que durante el proceso de selección nunca se le puso a la vista el aviso de privacidad al momento en que se recabaron sus datos personales.

En el análisis, se determinó que la infractora (empresa) llevó a cabo el tratamiento de datos personales de la denunciante con la finalidad de una contratación académica como docente, misma que no estaba prevista en su aviso de privacidad, por lo que se vulneraron los principios de información, responsabilidad y licitud en materia de datos personales; situación que constituye la infracción prevista en el artículo 63, fracción XIII, de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (LFPDPPP), toda vez que la infractora dio tratamiento a datos personales que revisten el carácter de patrimonial, sin obtener el consentimiento expreso por parte de la titular de los datos (la trabajadores).

II. DATOS PERSONALES BAJO EL TRATAMIENTO DE TRABAJADORES

Los responsables en el tratamiento de datos personales tienen la obligación, por un lado, de adoptar medidas técnicas, físicas y administrativas que permitan proteger los datos contra daño, pérdida, alteración o destrucción, o el uso, acceso o tratamiento no autorizado, tomando en cuenta el riesgo existente, las posibles consecuencias para los titulares, la sensibilidad de la información y el desarrollo tecnológico (artículo 19 de la LFPDPPP), y por el otro el deber de guardar confidencialidad respecto de los datos que trata, aún después de finalizar su relación con el titular.

En materia laboral existen diferentes rubros en los cuales se hace referencia al manejo de información por parte de los trabajadores. Por ejemplo, en la regulación del teletrabajo, la Ley Federal del Trabajo establece como una obligación especial de los empleadores: implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo. De igual forma, se prevé como una obligación de los trabajadores: atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

Como se puede observar, las obligaciones respecto del manejo de datos personales, tanto de trabajadores como empleadores, involucra un sistema dual de responsabilidad, donde cada una de las partes tiene obligación de salvaguardar la información a la que tienen acceso, bajo los parámetros establecidos en su programa de manejo de datos, y en términos de los alcances del aviso de privacidad, cuestión fundamental para garantizar el manejo adecuado de la información y evitar incurrir en alguna sanción.

No obstante, debe considerarse que el tratamiento inadecuado que lleven a cabo los trabajadores es responsabilidad del empleador y será él quien responda de manera directa ante el incumplimiento de lo dispuesto por la LFPDPPP.

En la resolución del PS.0030/20, el INAI impuso una multa por vulneración a los principios de información, consentimiento, responsabilidad y licitud, por una empresa en la que “el responsable y sus trabajadores” no trataron adecuadamente los datos personales de clientes, cuya información les fue proporcionada.

Boletín jurídico práctico, núm. 5, mayo del 2024

ISBN: 978-607-59689-3-3

Editado por

Escuela Libre de Derecho

Dr. Vértiz 12 esq. Arcos de Belén,

Col. Doctores, Cuauhtémoc, Ciudad de México,

CP. 06720,

Tel. +52 (55) 5588 0211 conmutador

Editor responsable: José Manuel Villalpando

Supervisión editorial: Manuel Alexandro Munive Páez

Disponible en acceso abierto en la página:

<https://www.eld.edu.mx/>

LOS TEXTOS AQUÍ PUBLICADOS SON
RESPONSABILIDAD EXCLUSIVA DE CADA AUTOR

Diseño e impresión: Procesos Editoriales don José S. A. de C. V.
Ganaderos 149, Granjas Esmeralda, 09810, Iztapalapa,
Ciudad de México, 24 de mayo del 2024

Tiraje: 400 ejemplares.

**ESCUELA LIBRE DE DERECHO
BOLETÍN JURÍDICO PRÁCTICO**

RECTOR

Emilio González de Castilla del Valle

JUNTA DIRECTIVA

José Luis Izunza Espinosa
Fernando Cataño Muro Sandoval
Juan Pablo Estrada Michel
Gabriela de la Mora Galván
Mario Héctor Blancas Vargas

SECRETARIOS

José Manuel Villalpando
Secretario Académico

Renata Sandoval Sánchez
Secretaria de Administración

Cecilia Lizardi Tort
Secretaria de Posgrado

Arturo Ramos Sobarzo
Director del Centro de Investigaciones Jurídicas

Manuel Alejandro Munive Páez
Director del Doctorado

COMITÉ EDITORIAL

Juan Pablo Estrada Michel
Director

Francisco de Icaza Dufour
Director Honorario

Lizbeth América Cedillo Valderrama
Rodolfo Gómez Alcalá
Rafael Estrada Michel
Pablo Francisco Muñoz Díaz
Arturo Ramos Sobarzo
José Manuel Villalpando

9 786075 968933

