

LA NUEVA JUSTICIA LABORAL Y DEMOCRACIA SINDICAL

Por **ÁLVARO J. ALTAMIRANO**¹
y **AXEL MOTA RENTERÍA**²

1. INTRODUCCIÓN

A diferencia de muchas disciplinas científicas, el Derecho y sus diversas ramas que lo conforman se encuentran en constante cambio y evolución, pues deben adaptarse a las nuevas necesidades sociales, políticas y económicas que un país en crecimiento demanda, siendo las normas laborales uno de los principales ejes que contribuyen al desarrollo económico y social de una nación. En el caso México, resulta claro que, desde la apertura comercial de los años noventa y el constante crecimiento industrial a partir del siglo XXI, nuestro Derecho del Trabajo ha ido mutando de forma sustancial en diversos aspectos de vital importancia, tal como lo son las formas de contratación, las obligaciones de los empleadores, los mecanismos en que deben establecerse los salarios caídos en un proceso legal y la forma en que debe regirse la representación sindical. Dichas cuestiones fueron motivo de cambios sustanciales en la Ley Federal del Trabajo con la reforma laboral del año 2012, pero a pesar de haberse logrado mejoras considerables, tanto en el foro judicial, académico y político, quedó claro que todavía faltaba mucho camino por recorrer en dicha materia, lo que trajo consigo apenas el comienzo de una reforma de fondo en el Derecho Laboral.

Siendo así que dentro del paquete de reformas estructurales que se implementaron en el sexenio 2012-2018, se dio un paso firme y sustancial para conformar un cambio notorio a la justicia laboral. Dicho proceso de reforma comenzó con los “Diálogos por la Justicia Cotidiana” y foros que incluyeron en todo el país al sector empresarial, sindical, académico y gubernamental, para finalmente llevarse al nivel legislativo la iniciativa de reforma laboral constitucional que se publicaría mediante decreto el pasado 24 de febrero de 2017 en el Diario Oficial de la Federación. Pero ello, apenas abrió la puerta para las nuevas adecuaciones normativas, pues posteriormente, el 20 de septiembre de 2018, el Senado de la República ratificó el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo en materia de derecho de sindicación y negociación colectiva, cuyo texto fortalece y robustece los derechos sindicales, generando con ello una nueva visión de cómo debe entenderse la representación sindical. Además de tales

1 Abogado por la Escuela Libre de Derecho y Maestro en Derecho por la Universidad de San Diego.

2 Abogado por la Escuela Libre de Derecho y Maestro en Derecho por la Universidad de Salamanca.

antecedentes, en el marco de la renegociación del acuerdo de libre comercio entre Estados Unidos de América, Canadá y México, las normas laborales ocuparon un lugar esencial en las negociaciones trilaterales para que dicho pacto pudiera llevarse a la realidad, pues tal como lo establecen las reglas de la economía de libre mercado: debe haber reglas justas que permitan un beneficio comercial mutuo para los participantes. Es por ello que, al haberse signado el Acuerdo de Estados Unidos-México-Canadá (USMCA, por sus siglas en inglés), conocido en nuestro país como T-MEC (Tratado México-Estados Unidos-Canadá), México adquirió compromisos importantes por lo que respecta a las normas del trabajo (incluidos en el Anexo 23-A), siendo así que se terminó por configurar un complejo conjunto de cambios que deberían materializarse en el ordenamiento laboral mexicano, **a raíz de los pactos internacionales** contraídos por nuestro país.

Derivado de los procesos previamente descritos, finalmente el pasado 1° de mayo de 2019, se publicó el nuevo marco legal que regirá el Derecho del Trabajo de ahora en adelante, mismo que reglamenta las disposiciones constitucionales, cuyo texto ha trasladado la justicia laboral al Poder Judicial de la Federación y a los Poderes Judiciales Locales, terminando así con la rectoría del poder Ejecutivo que hasta antes de la reforma conducía la justicia laboral mediante el tripartismo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que en este artículo abordaremos y analizaremos los aspectos más importantes que terminaron por aprobarse el pasado 1° de mayo y que marcarán el rumbo del nuevo derecho laboral mexicano en los años por venir.

2. ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA REFORMA LABORAL DEL 1° DE MAYO DE 2019

Los cambios legislativos que fueron publicados el pasado 1° de mayo, tienen por objeto reglamentar el texto consignado en el artículo 123 constitucional, apartado “A”, mismo que se regula en la Ley Federal del Trabajo. Es importante mencionar que el legislador realizó modificaciones de forma integral, es decir, en prácticamente todo el cuerpo legal, por lo que realizaremos un análisis normativo comenzando con los aspectos sustantivos, para finalmente revisar las disposiciones de carácter adjetivo.

1. Simulación. Se integran expresamente nuevas disposiciones tendientes a la protección de los derechos del trabajador al considerarse que cualquier estipulación donde se simule una relación laboral para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales o sociales o bien se registre a un trabajador con un salario menor al que realmente percibe, no producirán efecto legal alguno.

2. Beneficiarios. Se establece la obligación de que el trabajador designe en el Contrato Individual de Trabajo el nombre de sus beneficiarios para el pago de prestaciones en caso de fallecimiento, con lo que se busca agilizar el trámite de dicho procedimiento especial.

3. *Convenios para terminar la relación laboral.* Deberán realizarse por escrito y ratificarse ante el Centro Federal de Conciliación y ante los Centros de Conciliación Locales cuando todavía no exista un conflicto judicial, pues de existir éste, se ratificarán ante el Tribunal Laboral Federal o Local correspondiente. Las nuevas disposiciones señalan que, en caso de realizarse un convenio sin intervención de las autoridades, tendrá validez plena, salvo que existieran cláusulas que contengan renuncia de derechos del trabajador, pudiendo estas ser susceptibles de reclamarse en cuanto a su nulidad ante el Tribunal.

4. *Eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y creación de Tribunales Laborales.* A partir de la reforma constitucional de 2017, se ordena la eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto en el ámbito federal y local. Siendo así que los conflictos de naturaleza laboral pasan a ser competencia del Poder Judicial Federal y de los Poderes Judiciales Locales, por lo que se crearán Tribunales Laborales Federales y Locales para tal fin. Es importante aclarar a este respecto, que la distribución de la competencia federal y local en los asuntos laborales previstos en el artículo 123 apartado "A" de nuestra constitución y en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, no se modifica por cuanto toca a los juicios individuales.

5. *Recibos de pago.* Se mantiene la norma general consistente en la entrega de los recibos al trabajador de forma impresa, mismos que deben contener la firma autógrafa del trabajador para su validez, pero además se establece que los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos, cuyo contenido hará prueba plena en juicio en caso de controversia, si se verifica en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria, lo cual representa un importante avance por el reconocimiento de nuevas tecnologías como pruebas electrónicas y simplificación.

6. *Descuento de cuota sindical.* Se establece la posibilidad de que el trabajador manifieste por escrito su voluntad de que no se le aplique y descuente la cuota sindical, en cuyo caso el empleador no podrá descontarla.

7. *Trabajadores del hogar.* Dentro de las obligaciones que deben cumplir los empleadores, se establecen expresamente las de guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra, cooperar para la instrucción general del trabajador del hogar e inscribirlo ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia.

8. *Licencia para padres con hijos con cáncer.* Esta modificación especial a la Ley Federal del Trabajo se publicó el 4 de junio de 2019 en el Diario Oficial de la Federación y permite al padre o la madre, acompañar a su hijo menor de 16 años con diagnóstico de cáncer a sus tratamientos, de 1 a 28 días y durante un período máximo de 3 años.

9. *Aviso de Rescisión.* La reforma integra modificaciones a los efectos que trae consigo el aviso de rescisión, pues la falta de este ya no determina automáticamente la sepa-

ración injustificada del empleo, sino que ahora se trata de una presunción que puede revertirse si existe prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

10. Ofrecimiento de trabajo. Se consigna una modificación trascendental para los casos en que el empleador tiene la carga de la prueba, siendo así que se estableció que en caso de negar el despido y realizar el ofrecimiento del empleo al trabajador, ello no eximirá al empleador de probar su dicho, por lo que técnicamente estamos en presencia de una obligación que establece la carga de probar un hecho negativo. Para entender los objetivos buscados por el legislador en esta disposición, a continuación, citamos un extracto de la exposición de motivos respecto de dicho punto:

“Una modificación relevante es la que establece que el ofrecimiento del trabajo, una vez iniciado el proceso laboral, en ningún caso revierte la carga de la prueba, lo cual se considera de vital importancia para evitar la práctica generalizada de ofrecer el trabajo cuando el patrón omite entregar el aviso de despido al trabajador o comunicarlo directamente a la Junta. Esa práctica solo se realiza como estrategia legal para revertirle la carga de la prueba al trabajador, dado que el despido salvo raras excepciones ocurre en privado, dejando al trabajador sin posibilidad de acreditar que fue separado de su trabajo. En contraparte, se dispone que la omisión del aviso de despido al trabajador hace presumir que éste fue injustificado, superando la presunción legal de que por sí solo determinará el carácter injustificado del despido, como se encuentra en la ley vigente; ello a fin de evitar que las micro, pequeñas y medianas empresas queden en estado de indefensión al no poder acreditar la separación del trabajador, toda vez que la inmensa mayoría de dichas empresas omiten, por desconocimiento, dar el aviso de despido al trabajador o comunicarlo directamente a la autoridad laboral, dadas sus limitaciones en cuanto a gestión de recursos humanos y asesoría jurídica eficaz.”³

En nuestra opinión en este punto particular, consideramos que, por tratarse de una disposición de carácter sustantivo, la misma se encuentra vigente desde su publicación en el Diario Oficial de la Federación y por ende deberá replantearse la idoneidad del ofrecimiento del trabajo como mecanismo de defensa en juicio, ello sin perjuicio de que se discuta la constitucionalidad de tal precepto en los Tribunales Constitucionales.

11. Democracia sindical. Se establece que los procedimientos de elección de las directivas sindicales deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género. Así también se hace mención de que el periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados, mismo que tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado. Ahora, si bien es cierto la Ley Federal del Trabajo clasifica a los sindicatos en gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios, la

3 MORENA, Grupo Parlamentario, *Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*, México, Gaceta Parlamentaria, año XXII, número 5188-II, enero de 2019.

reforma le da el carácter enunciativo a dicha clasificación, por lo que no será obstáculo para que los trabajadores se organicen en la forma que ellos decidan.

12. Registro de sindicatos. Los sindicatos deben registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y dicho Centro hará pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Dicho registro podrá ser cancelado por vía judicial cuando sus dirigentes, apoderados o representantes legales incurran en actos de extorsión en contra de los patrones, exigiéndoles un pago en dinero o en especie para desistir de un emplazamiento a huelga o abstenerse de iniciar o continuar un reclamo de titularidad de contrato colectivo de trabajo.

13. Constancia de representatividad. La demostración del apoyo de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto constituye un requisito para la validez de los contratos colectivos de trabajo, por lo que todo sindicato que solicite la celebración de un contrato colectivo deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, con el voto de 30% de los trabajadores, misma que tendrá una vigencia de seis meses a partir de la fecha en que ésta sea expedida.

14. Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo. Cada dos años, en la revisión contractual que corresponda, el convenio de revisión del contrato colectivo deberá someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto, conforme al procedimiento de consulta fijado en la Ley.

15. Entrega del Contrato Colectivo de Trabajo. Se deberá entregar a los trabajadores, de forma gratuita, un ejemplar impreso del contrato colectivo, dentro de los 15 días siguientes a que este documento sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Lo anterior sólo se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador.

16. Centro Federal De Conciliación y Registro Laboral. Será un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, con domicilio en la Ciudad de México y contará con oficinas regionales. Tendrá personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Será competente para substanciar el procedimiento de la conciliación que deberán agotar los trabajadores y empleadores, antes de acudir a los Tribunales y además, será competente para operar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados. Dicho organismo tendrá como titular un Director General.

17. Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad De México. Estarán encargados de la conciliación previa a la demanda jurisdiccional en el orden local, se constituirán como Organismos Públicos Descentralizados de la respectiva Entidad Federativa de que se trate, los cuales tendrán el número de delegaciones que se considere necesario constituir y contarán con personalidad jurídica y patrimonio

propio, así como plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

Serán competentes para substanciar el procedimiento de la conciliación a la que deberán acudir los trabajadores y empleadores, antes de presentar demanda ante los Tribunales locales y su integración y funcionamiento se determinará en su estatuto orgánico y su respectiva reglamentación, emitidos por el Poder Legislativo de la respectiva Entidad Federativa o de la Ciudad de México, según corresponda.

18. Procedimiento de conciliación. Antes de acudir a los Tribunales para dirimir un conflicto, los trabajadores y empleadores deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos supuestos que están eximidos de agotarla, conforme a lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, mismos que enumeramos a continuación:

- I. Tratándose de casos que involucren discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;
- II. Designación de beneficiarios por muerte;
- III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo;
- IV. La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con: a) La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva; b) Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y c) Trabajo infantil. Para la actualización de estas excepciones se debe acreditar la existencia de indicios que generen al tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos;
- V. La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y
- VI. La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

Finalmente, en este punto es importante mencionar que el legislador estableció un límite temporal al procedimiento conciliatorio, pues no podrá exceder de **45 días naturales**.

El procedimiento conciliatorio da comienzo con la solicitud que se presenta ante el Centro correspondiente y una vez recibida, dicha autoridad señalará fecha de audiencia conciliatoria dentro de los 15 días siguientes. El citatorio debe notificarse al patrón con al menos 5 días previos a la audiencia, apercibido de recibir una multa por no comparecer y de tenersele como inconforme de cualquier arreglo conciliatorio.

También establece que, si la solicitud de conciliación es presentada por ambas partes, deberá fijarse fecha de audiencia dentro de los 5 días inmediatos siguientes, sin menoscabo de que pueda celebrarse en ese mismo momento.

El trabajador deberá acudir personalmente a la audiencia sin que sea necesario que asista acompañado de un abogado por tratarse de un procedimiento prejudicial. El empleador puede acudir personalmente o por conducto de su apoderado con facultades para obligarse.

Si las partes deciden convenir por haber llegado a un arreglo, deberán celebrar convenio que se ratificará en ese mismo acto. El convenio celebrado tendrá el carácter de cosa juzgada teniendo la calidad de un título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación. De no llegar a un acuerdo, la autoridad emitirá una constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. No obstante ello, las partes de común acuerdo podrán solicitar que se fije nueva fecha de audiencia dentro de los 5 días siguientes.

19. Prescripción. La prescripción de 2 meses para que el trabajador pueda demandar la reinstalación en su trabajo o la indemnización en caso de un despido se suspende durante el procedimiento de conciliación.

20. Procedimiento Judicial. La etapa judicial será regida por los Tribunales Laborales, mismos que también serán de competencia federal y local, según corresponda, por lo que tendrán la facultad de conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y empleadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas. Los Tribunales estarán a cargo cada uno, de un juez y contarán con secretarios, funcionarios y empleados determinados y designados de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación o de la Ley Orgánica del Poder Judicial Local según corresponda. Se establece que el juez laboral deberá estar presente en el desarrollo de las audiencias y sólo podrá auxiliarse de un secretario instructor para dictar los acuerdos relativos a la etapa escrita del procedimiento, hasta antes de la audiencia preliminar.

Las audiencias serán públicas y serán presididas íntegramente por el juez; de incumplirse esta condición, las actuaciones respectivas serán nulas de pleno derecho. Las partes y los terceros que intervengan en el desarrollo de las audiencias deberán rendir previamente protesta de que se conducirán con verdad. Todas las intervenciones de quienes participen en ellas serán en forma oral.

El juez recibirá por sí mismo las declaraciones y presidirá todos los actos de prueba; ordenará la práctica de las pruebas, dirigirá el debate, exigirá el cumplimiento de las formalidades que correspondan, moderará la discusión, determinará el inicio y la conclusión de cada una de las etapas de la audiencia. El juez podrá interrogar libremente a las partes y a todos aquellos que intervengan en el juicio sobre los hechos y circunstancias que sean conducentes para averiguar la verdad.

Tratándose de la prueba confesional las preguntas y/o posiciones se formularán de forma oral en el momento de la audiencia mediante interrogatorio abierto, sin presentación de pliegos por escrito.

En la prueba testimonial también se hicieron modificaciones, pues se reduce el número de testigos que pueden ser presentados a juicio de cinco a un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar.

Por lo que respecta a la prueba pericial, desaparece el perito tercero en discordia, toda vez que las partes ya no podrán presentar a su perito, siendo el Tribunal quien deberá designar a un “perito oficial”, sin perjuicio de que las partes puedan auxiliarse de un asesor para el desahogo de dicha prueba.

Las resoluciones que pongan fin al procedimiento judicial ya no serán laudos, sino sentencias, mismas que no admitirán recurso alguno. Se establece que las únicas resoluciones que pueden ser revocadas por los tribunales son aquellas que admiten el “recurso de reconsideración” que procede contra los actos u omisiones del secretario instructor, mismo que deberá promoverse de forma oral en la audiencia preliminar.

A continuación, nos permitimos presentar un extracto general del procedimiento judicial:

ETAPA ESCRITA

- 1) La demanda se deberá presentar por escrito, integrando las pruebas que el actor tenga intención de rendir en juicio y expresando los hechos que pretenda demostrar con las mismas. También se debe anexar la constancia de que se agotó previamente el procedimiento de conciliación.
- 2) Dentro de los 5 días siguientes a la admisión de la demanda, se emplazará al demandado, entregándole copia de la demanda y de las pruebas ofrecidas en ésta para que dé contestación por escrito dentro de los 15 días siguientes, debiendo anexar los documentos necesarios para acreditar su personalidad. En la contestación de la demanda también deberán ofrecerse pruebas y objetarse las ofrecidas por la actora.
- 3) El tribunal correrá traslado a la parte actora para que dentro de 8 días objete las pruebas de la demandada y formule su réplica. Si el empleador ofrece el trabajo, el trabajador deberá pronunciarse al respecto en su réplica.
- 4) El tribunal correrá traslado a la parte demandada de la réplica y sus anexos, para que esta emita su contrarréplica por escrito dentro de los 5 días siguientes. En caso de que se adjunten pruebas a la contrarréplica, se darán 3 días para que la parte actora manifieste lo que a sus intereses convenga. Hecho lo anterior, el tribunal señalará fecha y hora para que tenga verificativo la audiencia preliminar dentro de los 10 días siguientes.

ETAPA ORAL

- 1) La etapa oral del procedimiento judicial da comienzo con la “audiencia preliminar”, misma que tiene por objeto depurar el procedimiento, resolver excepciones dilatorias, establecer los hechos no controvertidos, admitir las pruebas y citar a la audiencia de juicio dentro de los 20 días siguientes a que se emita el acuerdo correspondiente y en su caso resolver el recurso de reconsideración contra el secretario instructor.
- 2) Agotada la audiencia preliminar, el procedimiento continúa su curso mediante la “audiencia de juicio”, cuyo desahogo se dará con la comparecencia de las partes que estén presentes al comenzar y las que se apersonen hasta antes de que concluya. El juez contará con las más amplias facultades para conducir y moderar el procedimiento. Se desahogarán las pruebas que se hayan preparado para dicha audiencia.

Una vez concluido el desahogo de pruebas, el secretario del Tribunal hará la certificación respectiva y posteriormente el juez dará el uso de la voz a las partes para que formulen sus alegatos de forma oral.

Hecho lo anterior se declarará cerrada la etapa de juicio y el juez emitirá su sentencia en la misma audiencia y en casos excepcionales el juez la podrá emitir dentro de los 5 días siguientes a la audiencia.

Finalmente es importante mencionar que además del procedimiento individual previamente descrito, subsisten los procedimientos especiales de huelga, conflictos colectivos de naturaleza económica y de seguridad social.

21. Entrada en vigor. Los artículos transitorios del decreto del 1º de mayo de 2019, establecen lo siguiente:

- El Congreso tiene ciento ochenta días para expedir la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará sus funciones de registro de asociaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo en un plazo no mayor de dos años.
- Los Centros de Conciliación y los Tribunales Locales iniciarán actividades en un plazo máximo de tres años.
- En un plazo máximo de cuatro años el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará la tramitación de solicitudes de conciliación, al mismo tiempo que los tribunales del Poder Judicial de la Federación inicien su operación en el circuito correspondiente.
- Los procedimientos en trámite ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje serán concluidos de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de su inicio.

- Los actuales Contratos Colectivos de Trabajo deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor del Decreto. Las revisiones deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que verificará que los trabajadores conozcan el Contrato Colectivo de Trabajo y que el mismo cuenta con el respaldo de la mayoría mediante voto personal, libre y secreto.
- Las obligaciones de seguridad social de los empleadores para con las personas trabajadoras del hogar iniciarán su vigencia una vez que se aprueben y entren en vigor las adecuaciones normativas necesarias para la incorporación formal de las personas trabajadoras del hogar en el régimen obligatorio de seguridad social.

22.- Protocolo para la legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo existentes. En sintonía con lo que señalan los artículos transitorios de la reforma, el pasado 1º de agosto de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación y con ello entró en vigor, el Protocolo de Legitimación, cuyos aspectos más relevantes son los siguientes:

- Para la legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo depositados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se deberán seguir reglas democráticas no-vedosas para ser validados dentro de los siguientes cuatro años, antes del 1º de mayo de 2023.
- Será indispensable que el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo sea aprobado por la mayoría de los trabajadores, a través del voto personal, libre, directo y secreto, de una forma pacífica, ágil y segura.
- Hasta en tanto el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral inicie sus funciones registrales (lo cual debe suceder dentro de los dos años siguientes), el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo deberá dar aviso a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), de que llevará a cabo una consulta a los trabajadores para determinar si la mayoría respalda el Contrato Colectivo de Trabajo que tienen celebrado.
- El aviso tendrá que realizarse por la vía electrónica a través del sitio web <https://legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx> y con al menos diez días hábiles de anticipación a la fecha en que se prevea realizar la consulta y deberá contener los datos generales del sindicato, del patrón, del Contrato Colectivo de Trabajo, de la fecha, hora y lugar de la consulta y el listado de trabajadores sindicalizados con derecho a votar.
- El sindicato podrá optar que la consulta sea verificada por un fedatario público o por la autoridad laboral, debiéndose garantizar en todo momento los principios de seguridad, transparencia, confiabilidad y certeza.
- Una vez que el sindicato emita la convocatoria, lo hará del conocimiento del patrón, el cual deberá otorgar las facilidades necesarias para que se realice la

consulta y entregar a sus trabajadores una copia impresa del contrato colectivo de trabajo.

- El sindicato deberá imprimir las boletas a través de la plataforma electrónica de la STPS debidamente selladas y foliadas y el día de la consulta los trabajadores se identificarán para votar en las urnas correspondientes, realizándose el escrutinio y cómputo de los votos.
- Al terminar la consulta, el sindicato deberá dar aviso a la STPS a través de la plataforma electrónica del resultado de la votación, en los tres días hábiles siguientes, con la correspondiente acta de votación y el listado de trabajadores votantes. Si el Contrato Colectivo de Trabajo sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores, éste se tendrá por terminado, conservándose para beneficio de los trabajadores las prestaciones previstas en el mismo.
- La STPS resguardará la información sobre el procedimiento y podrá verificar que el proceso de consulta cumplió con los requisitos legales del Protocolo y en caso de que no realice observaciones, durante los veinte días hábiles siguientes a la fecha en que el sindicato remita el aviso de resultado, el Contrato Colectivo de Trabajo sometido a consulta se tendrá por legitimado.
- Al final del procedimiento, el sindicato podrá solicitar a la STPS la constancia de legitimación correspondiente.

3. CONCLUSIONES

Actualmente nos encontramos en un proceso de conformación y adecuación de nuevos paradigmas que deberán regir la justicia laboral en México, donde la representación sindical ha venido a cobrar un papel fundamental en dichos cambios, mismos que deberán ser orientados para estar en consonancia con los nuevos esquemas económicos, la globalización, las nuevas instituciones y requerimientos de una sociedad en desarrollo, donde los factores de la producción juegan un papel de vital importancia para el desarrollo, por lo que resultaba imperante que nuestro sistema de justicia laboral abandonara antiguos dogmas que ya no son acordes a las necesidades de nuestra realidad. Es por lo que, bajo nuestra óptica, el hecho de trasladar la competencia de resolver conflictos laborales al Poder Judicial Federal y a los Poderes Judiciales de los Estados, significa un cambio sustancial y verdaderamente necesario. Ahora, lo importante será dotar de las herramientas necesarias y técnicas, tanto de capital humano como estructural, acompañado del adecuado presupuesto, para tener la justicia laboral eficiente, pronta, expedita y gratuita que todos deseamos.

Un principio fundamental de todo Estado Democrático radica en la impartición de justicia, pues se trata de un mecanismo idóneo para que las personas puedan ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones, donde el sector laboral ocupa un papel muy relevante, en virtud de que el hecho de que exista una verdadera justicia laboral,

repercute directamente en la productividad de un país, toda vez que se genera certidumbre en el sector empresarial, seguridad jurídica en las inversiones nacionales y extranjeras y se evitan agravios que se traducen en pérdidas económicas para el sector empleador. Por otro lado, para los trabajadores, existen garantías de que sus derechos laborales se encuentran a salvo y deberán respetarse, so pena hacer efectivas las sanciones que establece la Ley para quienes las incumplan, pues nunca deberá pasarse por alto que el derecho al trabajo es un derecho humano que debe garantizarse y hacerse efectivo en toda nación que busca el desarrollo.

La impartición de justicia laboral debe ejercerse por profesionistas en Derecho que cuenten con la capacitación adecuada, misma que debe garantizarse mediante la carrera judicial y métodos de prueba técnicos y objetivos, favoreciendo el mérito de quienes han demostrado ser aptos para dicho ejercicio. Es por ello que la reforma constitucional de 2017, misma que se reglamentó el pasado 1° de mayo a través de los cambios legislativos en la Ley Federal del Trabajo, constituyen un cambio de fondo en la impartición de justicia, donde se privilegia la inmediatez y la oralidad ante la presencia de un juez laboral, para dar por terminada la comúnmente llamada “justicia del mecanógrafo”.

Otro aspecto fundamental que es importante retomar a manera de conclusión, es que la naturaleza del Derecho Laboral, radica en la conciliación, por lo que resulta destacado que el legislador haya previsto una etapa conciliatoria de carácter obligatorio, previa a la de carácter judicial, toda vez que ello permitirá que exista una verdadera avenencia entre las partes, donde en realidad se les exhorte a dirimir sus controversias y con ello buscar acuerdos beneficiosos para ambas partes, con lo que se pretende reducir de forma importante el número de juicios que se tramitan ante los tribunales y agilizar el sistema de justicia laboral mexicano, evitando consigo costos importantes al erario público que nos cuestan a todos los ciudadanos y logrando que los empleadores se dediquen realmente a emprender y ser más productivos.

Finalmente, resulta de gran relevancia hacer mención que los cambios en materia sindical, constituyen nuevos retos para las organizaciones sindicales, empleadores y trabajadores, pues comenzaremos una nueva cultura del derecho colectivo, donde se deberá poner fin a las simulaciones, como el caso de los “contratos colectivos de trabajo de protección” y dar comienzo al verdadero ejercicio de la representación, donde el sector obrero debe involucrarse de forma activa en las decisiones que se toman por parte de sus representantes y donde los empleadores deben respetar completamente la actividad sindical.

Así también, los líderes sindicales adquieren nuevas obligaciones y prohibiciones que buscan terminar con viejas prácticas que han venido transgrediendo la naturaleza de los sindicatos, llegando al grado de que algunas de ellas se han convertido en delitos y es por ello que la reforma establece causas y consecuencias serias para el caso de configurarse prácticas indebidas como la corrupción, extorsión y simulación.

Si bien es cierto actualmente se ha cumplido con las expectativas legislativas en materia de justicia laboral y democracia sindical, ello no quiere decir que todo el trabajo está hecho, sino por el contrario, las reformas aprobadas hasta el momento, apenas son el comienzo de una nueva etapa en México, que requieren de la participación y compromiso de todos para cumplir con los retos que se avecinan y emprender un camino hacia un modelo de justicia y democracia sindical, que traiga beneficios para todos y que repercuta de forma positiva en la productividad, donde los abogados habremos de cumplir con un papel determinante para el buen funcionamiento del nuevo sistema y con ello contribuir al adecuado desarrollo de nuestro querido México.

4. FUENTES DE CONSULTA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2019). México.

Diario Oficial de la Federación. (1º de mayo de 2019). México.

Diario Oficial de la Federación. (1º de agosto de 2019). México.

MORENA, G. P. (3 de enero de 2019). Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Ciudad de México, México: Gaceta Parlamentaria, año XXII, número 5188-II.

Unión, H. C. (2019). Ley Federal del Trabajo. México.

