



Análisis de la reforma al derecho laboral burocrático, ¿Se debe implementar la conciliación como carácter obligatorio?

Autora: María de los Ángeles Alfaro Elías¹

ORCID: 0009-0005-6922-8104

Coautora: Maria de los Angeles Hurtado Cabral

Resumen

Las situaciones diplomáticas, militares y socioeconómicas que atravesaba el México de la década de 1910 gestaron la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reforma la del 5 de febrero del 1857. Si bien fue un logro en toda su extensión de la palabra, el México de ahora no es el mismo que el de entonces. La globalización, el desarrollo económico, tecnológico, social, demográfico, de salud, institucional, entre otros lo han transformado. Es por ello que emerge la necesidad de revisar y modificar las normativas que nos rigen de acuerdo a la situación actual del país. Han surgido necesidades/problemas a ser resultados en el derecho laboral burocrático que la reforma laboral de 2017 busca subsanar, uso inadecuado de la mediación, abandono del trabajo para simular despido, despido injustificado encubriendo renuncia, ofertas de reintegro para encubrir despido injusto, tergiversaciones de las partes, industria del laudo o el abuso de despachos que hacen del litigio una industria, abuso de la prueba pericial, extorsión o simulación de emplazamientos a huelga, por mencionar algunas. En este estudio realizamos un análisis del DECRETO por el que se

¹ Auditoría Superior del Estado de Zacatecas, maestrante de la Maestría en Justicia Administrativa (MJA).

declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral (DOF 24-02-2017) con un enfoque en el derecho laboral burocrático y respondemos la interrogante de la conciliación como carácter obligatorio en el proceso.

Palabras clave

Reforma constitucional, derecho laboral burocrático, conciliación, tribunales, justicia laboral.

Abstract

The Political Constitution of the United Mexican States was reformed in response to the diplomatic, military, and socio-economic situations in Mexico during the 1910s. While this was a significant achievement, Mexico has undergone significant changes since then, including globalization, economic, technological, social, demographic, health, and institutional development. Therefore, it is necessary to review and modify the regulations that govern us to align with the current situation of the country. The 2017 labor reform seeks to address various issues that have arisen due to bureaucratic labor laws. These issues include inadequate use of mediation, abandonment of work to simulate dismissal, unjustified dismissal disguised as resignation, offers of reinstatement to cover up unfair dismissal, misrepresentations by the parties, the industry of the award, abuse of firms that make litigation an industry, abuse of expert evidence, and extortion or simulation of strike summons. This study analyzes the DECREE that reformed and added various provisions of Articles 107 and 123 of the Political Constitution of the United Mexican States in matters of Labor Justice (DOF 24-02-2017). The focus is on bureaucratic labor law, and the

question of conciliation as a mandatory character in the process is addressed.

Keywords

Constitutional reform, bureaucratic labor law, conciliation, courts, labor justice.

Introducción

Si bien la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fue un logro en toda su extensión de la palabra, el México de ahora no es el mismo que el de entonces. La globalización, el desarrollo económico, tecnológico, social, demográfico, de salud, institucional, entre otros lo han transformado. Es por ello que emerge la necesidad de revisar y modificar las normativas que nos rigen de acuerdo a la situación actual del país. Han surgido necesidades/problemas a ser resueltos en el derecho laboral burocrático que la reforma laboral de 2017 busca subsanar. En este documento se realizará un análisis del DECRETO por el que se declaran

reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, evocándonos al aspecto burocrático.

Método

Se realizó una búsqueda en la base de datos “Google Scholar” utilizando las palabras clave “derecho laboral”, “derecho laboral burocrático”, “**derecho** laboral burocrático mexicano”. Se utilizó como filtro de búsqueda los artículos comprendidos desde febrero de 2017 hasta marzo de 2024.

Criterios de inclusión:

- Artículos originales, de revisión, ensayos, libros comprendidos entre febrero de 2017 y marzo 2024 que hablaran sobre la reforma laboral del derecho burocrático mexicano del 24 de febrero de 2017

Criterios de exclusión:

- Artículos originales, de revisión, ensayos, libros comprendidos entre febrero de 2017 y marzo 2024 que no hablaran sobre la reforma laboral del derecho burocrático mexicano del 24 de febrero de 2017.
- Artículos originales, de revisión, ensayos, libros comprendidos entre febrero de 2017 y marzo 2024 que hablaran de reformas laborales en México sin especificar o abordar al derecho burocrático mexicano del 24 de febrero de 2017.
- Documentos que no permitieran su lectura

Se obtuvieron un total de 57, 700 resultados para “derecho laboral”, 15, 800 para “derecho laboral burocrático” y 16, 100 para “derecho laboral burocrático mexicano”. Los resultados se ordenaron por relevancia y se revisaron los primeros 60 documentos de cada búsqueda realizada. De

acuerdo a nuestros criterios de inclusión y exclusión se incluyeron y analizaron un total de 6 documentos (Alfredo Sánchez-Castañeda, 2020, Barbosa, 2018, Garciadiego, 2017, Guerrero, 2017, Karen Yarely García Arizaga, 2019, Lacavex, 2020). Se tomó como base el “DECRETO por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral (DOF 24-02-2017)”².

- I. En el apartado de “Antecedentes” se brinda un panorama del surgimiento de la ley de justicia laboral en México y se define al derecho burocrático.
- II. En el apartado de “Proceso Legislativo DOF 24-02-2017” se detallan los pasos y fechas que atravesó la reforma hasta su publicación
- III. En el apartado de “Ejes contemplados y cambios realizados” se explica la parte medular de la reforma y se realiza un breve comparativo de las modificaciones propuestas con las existentes.
- IV. En el apartado “Conciliación” se aborda la problemática presentada antes de la reforma entre las juntas de conciliación y su papel de conciliar.

Resultados

Antecedentes

Las situaciones diplomáticas, militares y socioeconómicas que atravesaba el México de la década de 1910 gestaron la Constitución Política de los Estados

² UNIÓN, C. D. D. H. C. D. L. 24 de febrero de 2017. DECRETO por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. In: LEGISLATIVO, P. (ed.). México: Diario Oficial de la Federación.

Unidos Mexicanos que reforma la de 5 de febrero del 1857³, la cual garantizaba los derechos de los mexicanos, la soberanía nacional, dividía los poderes de la nación, instituía el derecho de propiedad, abolía la esclavitud, establecía la defensa de las ideas y libertad de credos.

El derecho burocrático “es una rama del derecho laboral que se encarga de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores en sus diversos niveles, federación, estados y municipios, así como los derechos y obligaciones que de ellas surjan”⁴. Como parte de los esfuerzos de modernización, como en la mayor parte del mundo occidental, existió un proceso de adecuación de las organizaciones administrativas a las condiciones y necesidades específicas de México. La burocracia se ajustó a las necesidades de confrontación, control y gestión de las esferas económica y demográfica.

La mayoría de las leyes burocráticas en las estructuras federales consideran categorías de empleados de base y de confianza, generalmente distinguidos según la naturaleza de las actividades que realizan, más que por su nombre. La seguridad social está garantizada en ambas partes y se mantienen medidas de protección salarial y seguridad social. Una práctica común es la contratación gubernamental para contratar trabajadores temporales o calificados. Esto significa que los países empleadores evitan relaciones laborales permanentes con ellos y crean varias categorías para representarlos.

Así mismo, es jurídicamente válido tener dos empleos simultáneos siempre y cuando no se traslapen los horarios, en esto casos las relaciones

³ Constituyente, C. (05-02-1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reforma la de 5 de febrero del 1857. México, Diario Oficial Órgano del Gobierno Provisional de la República Mexicana.

⁴ Romero, M. A. (1995). Derecho burocrático mexicano. México, Porrúa.

individuales de trabajo se rigen por la normatividad aplicable según corresponda. Al mismo tiempo, los empleados tienen derecho a recibir beneficios laborales y seguros sociales proporcionales a su informe individual de trabajo y están obligados a cumplir con las normas tributarias sobre el salario total percibido.

Si un empleado se encuentra temporal o permanentemente incapacitado para trabajar debido a un riesgo laboral o enfermedad general, para evitar el despido improcedente en cualquiera de las relaciones laborales, el empleado tiene el deber de tratar y recibir dicha incapacidad por enfermedad general para la segunda relación de trabajo.

Proceso Legislativo DOF 24-02-2017

La iniciativa fue presentada ante la Cámara de Senadores por el poder ejecutivo en ese entonces constituido por el licenciado Enrique Peña Nieto el 28-04-2016 ante la Cámara de Senadores y turnada a las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales; de Justicia; de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda. Las comisiones mencionadas emitieron su dictamen el 13-10-2016 con un carácter de aprobado en lo general y en lo particular, teniendo 99 votos en pro, 0 en contra y 0 abstenciones. Después fue turnada la minuta a la Cámara de Diputados el 20-10-2016 donde se aprobó el dictamen con 379 votos en pro, 2 en contra y 19 abstenciones, y se turnó a las Legislaturas Estatales. El 07-02-2017 se declara por aprobado el decreto al contar con 17 votos aprobados de los Congresos de los Estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Chiapas, Chihuahua, Hidalgo, Jalisco, México, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Tlaxcala y Zacatecas. Se turnó a la Cámara de Senadores donde se declaró aprobado el decreto el 08-02-

2017. Se turnó al Ejecutivo Federal y se publicó el decreto en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.

Ejes contemplados y cambios realizados

Las propuestas sobre la reforma se gestaron en el foro de consulta sobre justicia cotidiana que fue encargado por la Presidencia de la República al Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE) y los diálogos por la justicia cotidiana que se originaron a partir de este foro.

La reforma consta de 3 ejes o premisas fundamentales:

1. Son los órganos del Poder Judicial. Federal o de los poderes judiciales locales (Según corresponda) los encargados de impartir justicia laboral
2. La función conciliatoria como instancia prejudicial a la cual los trabajadores y patrones deberán acudir, que estará a cargo de Centros de Conciliación especializados e imparciales, organismos descentralizados con personalidad jurídica, patrimonios propios, autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Esta etapa procesal consiste en una sola audiencia obligatoria con fecha y hora debidamente fijadas, las subsecuentes audiencias de conciliación se realizarán únicamente si existe acuerdo de las partes involucradas según disponibilidad de las mismas.
3. Fortalecer el ejercicio de las libertades de negociación colectiva y de sindicación. Creación de un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, que, entre otras funciones, tendrá a su cargo la función conciliatoria en el orden federal, siendo la designación del titular realizada por el Ejecutivo Federal y el Senado

Se aprobó la creación e institución de juzgados y tribunales laborales encargados para impartir justicia laboral con un enfoque centrado en la conciliación. Organismos

con objetivos medibles y controlables bajo mecanismos de evaluación, supervisión y control, como la profesionalización de los jueces, la despolitización de los nombramientos de los presidentes de las juntas, tensiones constantes bajo influencia económica y política que se han verificado históricamente en las juntas, y el abatimiento de corrupción entre los funcionarios públicos.

Se realizaron cambios al artículo 107 (inciso d, fracción V), al artículo 123 (XVIII, XIX, XX, XXI e inciso b de XXVII); Asimismo, se adicionó la fracción XXII Bis e inciso c al artículo 123 apartado A, fracción XXXI, y se deroga el último párrafo del artículo 123 apartado A, fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La reforma trae consigo el cambio de adscripción de los órganos impartidores de justicia del Poder Ejecutivo al Judicial, así como el abandono de la integración tripartita de las juntas de conciliación (parte trabajadora, patronal y representante del Estado).

Conciliación

En la parte final de la década de 1920 se establecieron los procesos y estructuras en materia de conciliación, si bien en los últimos años se intentó modernizar las instituciones que se encargaban de impartir justicia laboral éstas no se habían modificado desde su creación. Durante años, la resolución de los conflictos laborales estuvo a cargo de las juntas de conciliación y arbitraje, específicamente aquellos con carácter obrero-patronales (fracción XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional).

Sin embargo, durante el foro de discusión jurídica se expuso la corrupción que existía al interior de las juntas de conciliación, identificándose prácticas desleales en el acceso a la justicia laboral: uso inadecuado de la mediación, abandono del trabajo para simular despido, despido injustificado encubriendo renuncia, ofertas de reintegro para encubrir despido injusto, tergiversaciones de las partes, industria del laudo o el abuso de despachos que hacen del litigio una industria, abuso de la prueba pericial, extorsión o simulación de emplazamientos a huelga, por mencionar algunas.

También destacó el desaprovechamiento de la conciliación; falta de modernización y agilización de procedimientos mediante el uso adecuado de tecnologías de información; la falta de implementación del juicio en línea; carencia de un órgano de inspección del funcionamiento de las juntas; la falta de obligatoriedad a la adopción de criterios por reiteración; la deficiencia en la implementación del servicio profesional de carrera; imitación y cuestionamiento a la independencia de las juntas, sobre todo en el ámbito local; insuficiencia de mecanismos que promuevan el convenio fuera de los tribunales; dificultad en la ejecución de los laudos; retraso en la práctica de notificaciones y exhortos; ausencia de un esquema de organización que permita concentrar los recursos humanos y materiales con que se cuenta en las áreas más problemáticas o que demandan mayor atención; insuficiencia administrativa, prácticas de corrupción, entre otras.

Con base a lo expuesto surgió la necesidad de crear nuevos organismos con las características previamente mencionadas para llevar a cabo su labor de manera pronta, eficaz y expedita sin involucrar grandes costos al Estado y sin violentar los derechos de los trabajadores.

Discusión

Considero que la respuesta a la pregunta planteada “¿se debe implementar la conciliación como carácter obligatorio?” es afirmativa. Siempre y cuando se realice con justicia e imparcialidad, evitando los errores y solucionando los problemas expuestos, adaptándose a las herramientas tecnológicas e implementando métodos más eficaces y expeditos. En este sentido la reforma es una gran aportación, los organismos descentralizados con personalidad jurídica, especializados e imparciales, con patrimonios propios, autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión son la parte medular de la reforma y el carácter obligatorio definitivamente es imprescindible para poder llegar a un acuerdo de las partes involucradas. Sin embargo, futuros cambios y actualizaciones serán necesarias.

Referencias

- ALFREDO SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, D. M. G., BEATRIZ CAMARILLO CRUZ. 2020. *Desafíos de los medios alternativos de solución de controversias en el derecho mexicano contemporáneo*.
- BARBOSA, M. 2018. Capacitación y posición social de los empleados públicos de la ciudad de México a comienzos del siglo XX. *Historia Mexicana el Colegio de México*, 68 (2), 270.
- GARCIADIEGO, J. 2017. ¿Por qué, cuándo, cómo y quiénes hicieron la Constitución de 1917? *Scielo*, 66.
- GUERRERO, P. M. 2017. Pluralidad sindical y transparencia en el Derecho mexicano del trabajo. *Fiscalización, Transparencia y Rendición de Cuentas*, Tomo 4, 553-571.
- KAREN YARELY GARCÍA ARIZAGA, D. P. P. 2019. El derecho al acceso a la seguridad social de los trabajadores al servicio del estado. *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, 1 (29), 117-143.

LACAVEX, G. A. D. L. F. 2020. ¿Es jurídicamente válido tener dos empleos simultáneamente en México? *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, 1 (30), 37-63.

