

Arturo Alcalde Justiniani,
abogado laboral.



FOTO: CUARTOSCURO

“No sólo se trata de reducir el tiempo de los juicios, sino de pasar al Poder Judicial los procesos”.

Hugo Ítalo Morales,
representante de la Canacintra.



FOTO EE: GILBERTO MARQUINA

“Se debe contemplar incluso una nueva redacción de la Ley Federal del Trabajo para los juzgados laborales”.

Justicia Laboral Actual

Órgano impartidor de justicia:

- **Juntas de Conciliación y Arbitraje:** Órgano tripartita con representantes patronal, de los trabajadores y gobierno, quienes son electos cada seis años por sus sectores.

Procedimiento de trabajo:

- Primero se presenta la audiencia de conciliación; si no hay acuerdo, se presenta y se ratifica la demanda y se contesta.
- Se realiza la segunda audiencia y se ofrecen pruebas.
- Desahogo de pruebas.
- Resumen (se presentan los alegatos) y se turna a resolución.

Nuevo Modelo

Órgano impartidor de justicia:

- **Juzgados federales y locales:** instancias dependientes del Poder Judicial, ya sea local o federal, que deberán estar especializadas en la material

Procedimiento de trabajo:

- Comparecencia de las partes en conflicto a la audiencia de conciliación que es obligatoria a los centros de conciliación.
- Ahí se determina si las partes (trabajador-empleador) siguen en conciliación, llegan a un acuerdo o se van a juicio.
- Acuden a los jueces comunes (jueces laborales) a dirimir el conflicto.

Novedades

- **Creación de una instancia** autónoma del Poder Ejecutivo que registre contratos y sindicatos, y garantice la autenticidad y publicidad de los mismos.
- **Actualización de las reglas** para que los trabajadores elijan con qué sindicato pretenden solicitar la titularidad y administración del CCT, protegiendo la confidencialidad, autenticidad y voluntad de los agraviados; estas decisiones se realizan actualmente, en la mayoría de los casos, a mano alzada, lo que coarta la libertad.
- **Propone que la justicia** laboral sea impartida en lo sucesivo por órganos del Poder Judicial de la Federación o de los poderes judiciales locales, según corresponda.
- **La función conciliatoria** estaría a cargo de centros de conciliación descentralizados, especializados, imparciales, dotados con personalidad jurídica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

“HAY QUE APROVECHAR CAMBIOS LEGALES”

Piden incorporar oralidad en materia laboral

La medida daría máxima agilidad a los procesos, destacan especialistas

María del Pilar Martínez
EL ECONOMISTA

COMO PARTE del proceso legislativo, la reforma a los artículos 107 y 123 de la Constitución deberá ser aprobada por la Cámara de Diputados para posteriormente ir a los congresos locales en donde se requiere de 50% más uno de los 31 congresos del país para ser promulgada; mientras eso sucede, abogados y académicos buscan impulsar cambios encaminados a incorporar los juicios orales que ya operan en materia mercantil y penal “lo cual sería un *hitazo*”, afirmó Arturo Alcalde Justiniani.

“Es una oportunidad que se presenta en la vida para rediseñar todo el sistema. Habrá jueces nuevos y con ellos la posible implementación de los juicios orales que ayudarían a reducir mucho el tiempo de los mismos; experiencias internacionales demuestran que pueden durar hasta tres meses; además, si se considera que habrá un periodo previo de conciliación, la carga de trabajo sería menor”.

Como parte de la ruta que debe seguir el nuevo modelo de justicia laboral, está el hecho de que se revise el tema sobre cómo va a funcionar el voto libre y secreto en los tres tópicos en los que está implicado: en la elección sindical, en la resolución de los



500,000

expedientes tienen en proceso las juntas de Conciliación y Arbitraje federales, casos que deberán pasar a la jurisdicción de la justicia común.

100,000

expedientes laborales tiene en trámite la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

conflictos intergremiales y en la firma de contratos colectivos.

“El voto secreto era un sueño, ahora está en la Constitución (...) aún no podemos creerlo”, aseveró Alcalde. A lo anterior se suma la forma en la que se deberán registrar los contratos, pues “con ello se quiere romper con la existencia de los contratos de

protección patronal, esos contratos que son representados por sindicatos fantasmas”.

¿HABRÁ PRESUPUESTO?

Sin embargo, otro grupo de abogados refiere que es momento de saber si existen recursos para afrontar todos los cambios que supone la ley, pues de entrada tardará hasta una década para que terminen por desaparecer completamente las juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir, que durante ese tiempo se deberá asignar un presupuesto para que sigan trabajando las juntas y, por otro lado, asignar recursos a un nuevo organismo.

“Mientras no empiecen a funcionar los juzgados laborales, seguirán funcionando las juntas que tan sólo a nivel federal tienen más de 500,000 expedientes en proceso y en la Ciudad de México unos 100,000. Por eso le aseguro que en los próximos 10 años no veremos funcionando plenamente la nueva reforma”, agregó el abogado laboral.

Además, hace falta que se establezcan realmente los alcances de la reforma, ¿en cuánto tiempo se contempla que disminuirán los juicios?, asimismo, es indispensable que se trabaje en las leyes secundarias y en la nueva redacción, para el Poder Judicial, de la Ley Federal del Trabajo.

pmartinez@economista.com.mx

Divide auditoría de votación sindical

María del Pilar Martínez
EL ECONOMISTA

AUNQUE SE buscó de último momento introducir un nuevo requisito para que poder ejercer el derecho a huelga, pidiendo que las organizaciones sindicales acreditaran la representación de mayoría de los trabajadores, éste fue finalmente desechado, pues organizaciones como la Confederación de Trabajadores de México (CTM), el Congreso del Trabajo (CT), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) manifestaron su desacuerdo.

En el ámbito laboral hay quienes opinan que fue correcta la decisión de los senadores de eliminar de la propuesta tal modificación “porque resulta prácticamente imposible cumplir con ese requisito”, dijo Alfonso Bouzas, especialista laboral de la UNAM.

Agregó que la propuesta se prestaba a la discrecionalidad de la autoridad, pues “era la misma autoridad la que determinaría si el sindicato tiene o no a la mayoría de los trabajadores acreditada”.

En cambio, el abogado de la Canacintra, Hugo Ítalo, comentó que “la reforma que se pretendía era que no se hiciera un emplazamiento de huelga si antes no se demostraba que hubo una asamblea en donde la mayoría de los trabajadores la aprobó; pero ello significaría quitarles el negocio a los sindicatos”.

Es importante considera que “sí es necesario que se pida una real representación a los trabajadores; si ahora no se quiso tocar el emplazamiento a huelga, sí se debe revisar que los sindicatos sean reales, pues de lo con-

trario persistirán las extorsiones a las empresas y difícilmente se terminará con los contratos de protección”, indicó Ricardo Martínez Rojas, especialista laboral de De la Vega & Martínez.

En tanto, la Concamin, expresó su beneplácito por la reforma, pero dejó en claro que es necesario que se revise en la Ley Federal del Trabajo los procedimientos para presentar el emplazamiento a huelga que tenga por objeto la firma de contrato colectivo de trabajo, pues con ello se garantizaría que efectivamente el sindicato cuente con la mayoría de los trabajadores.

No obstante, los sindicatos, como la CTM y la CROC, informaron que no permitirán que se vulnere un derecho de los trabajadores que “busca mantener el equilibrio entre los factores de la producción”.