
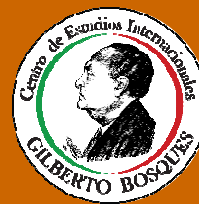


CENTRO DE ESTUDIOS  
INTERNACIONALES  
GILBERTO BOSQUES



# REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES, PREVISIÓN SOCIAL Y ASUNTOS JURÍDICOS DEL PARLATINO

Ciudad de Panamá, Panamá  
26 de noviembre de 2015



# **REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES, PREVISIÓN SOCIAL Y ASUNTOS JURÍDICOS DEL PARLATINO**

Ciudad de Panamá, Panamá  
26 de noviembre de 2015

Serie América Latina No. 24



## ÍNDICE

### REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES, PREVISIÓN SOCIAL Y ASUNTOS JURÍDICOS DEL PARLATINO

Ciudad de Panamá, Panamá  
26 de noviembre de 2015

1. Resumen Ejecutivo.	5
2. Programa de la Reunión.	7
3. Acta de la Reunión Extraordinaria. Argentina, 8 y 9 de octubre de 2015.	9
4. Proyecto de Ley Marco Procesal Laboral. Buenos Aires, 8 y 9 de octubre de 2015. Documento aportado por Parlatino.	17
5. Proyecto de Ley Marco Procesal Laboral para América Latina. Documento aportado por Parlatino.	21
6. Procesos Laborales. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS); Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA).	35
7. La Reforma Laboral Mexicana: entre la Flexibilidad y los Derechos Fundamentales de los Trabajadores. Carlos Reynoso Castillo y Alfredo Sánchez-Castañeda.	45
8. Análisis Proyectos de Ley Marco Procesal Laboral para América Latina. Parlamentaria Suprestatal Mery Elina Zabala – Bolivia.	57



## RESUMEN EJECUTIVO

Los indicadores laborales de América Latina y el Caribe señalan que en 2014 la economía no generó los empleos necesarios, lo cual se ve reflejado en una baja en la tasa de ocupación. Al mismo tiempo, hay una tendencia a la disminución en la tasa de participación en la fuerza laboral, en especial por parte de las mujeres y los jóvenes que se han retirado del mercado de trabajo.

Más allá del desempleo, hay otros problemas relacionados con la situación laboral en la región, como la calidad del trabajo, lo cual plantea retos en materia de productividad y salarios, de formalización de la informalidad y de cobertura de la seguridad social, entre otros.

La generación de más y mejores empleos es fundamental para erradicar la pobreza y la desigualdad, así como para lograr un desarrollo sustentable. América Latina y el Caribe, según datos de CEPAL, durante 2014 sufrió una desaceleración económica, teniendo por tercer año consecutivo una tasa promedio de crecimiento inferior a la mundial.

En 2014 se observó en la región también, según la Organización Mundial del Trabajo (OIT), un menor crecimiento del empleo asalariado con respecto al crecimiento del empleo por cuenta propia. Esto implica que la tasa de ocupación podría haber caído aún más si las personas no hubieran generado su propio empleo, mayoritariamente de manera informal.

El Panorama Laboral también se ve influenciado por la situación geográfica de los empleos ya que los mercados laborales rurales al compararlos con los urbanos presentan características diferentes. Se observa que las tasas de desempleo siguen siendo más bajas en las áreas rurales que en las urbanas, aunque esta brecha parecería estar disminuyendo.

Más allá de las diferencias entre países, la calidad de empleo es un desafío apremiante en las áreas rurales. Uno de los principales problemas es la baja cobertura de la protección social. La información demuestra, sin embargo, que la tasa de protección en salud ha seguido aumentando en 2013, tanto en las áreas rurales como en las urbanas. Es probable que el impacto de las políticas públicas implementadas para la extensión de la cobertura explique este desarrollo favorable aun en una coyuntura laboral más débil.

Ante este panorama el Parlamento Latinoamericano se ha dado a la tarea de elaborar la Ley Marco Procesal Laboral para América Latina, con el propósito de proteger a los trabajadores, ya que además el trabajo es considerado un derecho humano fundamental, como lo señala la Declaración Universal de Derechos Humanos.

La presente carpeta informativa contiene el proyecto de Ley Marco que se analizará durante la sesión de la Comisión, así como algunos otros documentos de apoyo para los temas contenidos en dicha ley.





**REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE LABORALES, PREVISIÓN SOCIAL Y ASUNTOS JURÍDICOS**

**Sede Permanente, Ciudad de Panamá, 26 de noviembre de 2015**

**AGENDA PRELIMINAR**

<b>Presidente: Diputado AMIN NIFFOURI, Uruguay</b>		
<b>Miércoles 25 de noviembre</b>		Llegada de los parlamentarios, traslado al hotel
<b>Jueves 26 de noviembre</b>	08:30	Traslado de los legisladores a la Sede Permanente
	09:00	Instalación de la reunión y aprobación de agenda Designación de un Secretario Relator
	9:30	<b>Tema I – Discusión del Proyecto de Ley Marco Procesal Laboral</b>
	11:00	Receso para café
	11:15	<b>Continuación del tema I</b>
	13:00	Almuerzo
	14:30	<b>Continuación de la discusión del Proyecto de Ley Marco Procesal Laboral</b>
	16:00	Receso para Café
	16:30	Debate y conclusiones Lectura, revisión y aprobación del acta
	18:00	Final de la reunión







## **ACTA**

### **REUNIÓN EXTRAORDINARIA DE LA COMISIÓN DE LABORALES, PREVISIÓN SOCIAL Y ASUNTOS JURÍDICOS DEL PARLAMENTO LATINOAMERICANO Lugar: Congreso de la Nación Argentina**

En la ciudad de Buenos Aires, República Argentina, a los 8 y 9 días del mes de octubre del año 2015, se reúnen -- parlamentarios y parlamentarias de -- países miembros de la Comisión Permanente de Laborales, Previsión Social y Asuntos Jurídicos del Parlamento Latinoamericano:

#### **Directiva de la Comisión:**

Presidente: Diputado Niffouri Amin

República Oriental del Uruguay

#### **LEGISLADORES**

#### **PAÍS**

Sen. Guilford Besaril

Aruba

Legisladora Dra. Mery Zabala Montenegro

Bolivia

Dip. Rocha

Brasil

Diputado Ramón Barros

Chile

Sen. Jaime L. Córdoba.

Curacao

Dip. Eusebio Alvarenga

Paraguay

Dip. Jorge Meroni

Uruguay

Dip. Walter Verri

Uruguay

Dip. Luis Aquiles Moreno

Venezuela

Dip. Marelis Pérez Marcano

Venezuela

#### **TEMAS A TRATAR:**

***Ley Marco Procesal Laboral.***

***Hora de Inicio: 15 : 30 horas.***

### ***Introducción:***

El presidente de la Comisión de Laborales Previsión Social y Asuntos Jurídicos, Diputado Amín Niffouri solicita a los Señores y Señoras Parlamentarias que cada uno se presente con su nombre, país y partido político al que pertenece.

Solicita que se encargue de **la relatoría** de la Comisión el Senador Guilfred Besaril, de Aruba.

Seguidamente da la bienvenida y explica a los presentes que cada país pueda dejar plasmado su pensamiento.

### **Tratamiento Ley Marco Procesal Laboral:**

El Senador Walter Verri de Uruguay propone trabajar artículo por artículo.

El Diputado Jorge Meroni, considera que al estar ausente los miembros de Argentina y de Venezuela o México, no se puede detener el trabajo.

Mery Elina Zabala Montenegro de Bolivia, dice: los proponentes no pueden hacer llegar un documento y después no concurrir. Bolivia mandó al Ministerio de Justicia la propuesta de México y Venezuela y es el documento que pone en mesa para sus aportes.

El Diputado Ramón Barros de Chile dice que tenemos problemas para que la documentación nos llegue en tiempo y forma para poder aprobar el proyecto y fijar una intención para que quienes deseen hacer llegar una incorporación lo hagan llegar para el plenario.

Presidente entiende que debemos ser responsables teniendo en cuenta que este proyecto lleva dos años en la Comisión. Si prestan acuerdo se trabajará sobre los proyectos de México y Venezuela y que Bolivia y Argentina incluyan sus observaciones.

La Diputada por Bolivia, Zabala Montenegro dice que es difícil trabajar sobre proyectos y propuestas sin la presencia de sus autores pero debemos avanzar.

Diputado Barros de Chile desea que la comisión trabaje sobre un documento objetivo y definitivo, y está a favor de revisar artículo por artículo como fuera sugerido por el diputado Verri. Este proyecto hace más de dos años que está en la Comisión.

Pone a votación que se trabaje por artículos. Aprobado por unanimidad

Diputado Aquiles Moreno opina que se recibieron varios proyectos: La idea no es empezar de nuevo y sugiere utilizar el comparativo para avanzar con el trabajo.

El Presidente asigna al Diputado Barros para leer el Artículo 1°.

Abierto el debate el Diputado Meroni de Uruguay está de acuerdo con el Artículo 1° tal como lo presentado por México y Argentina.

Los Diputados Mery Elina Zabala Montenegro por Bolivia y Walter Verri por Uruguay comparten los conceptos del Diputado Meroni. Además la Diputada por Bolivia, Mery Elina desea incorporar el tema de la carga de la prueba y no se hace lugar.

El diputado Barros de Chile comparte la definición del artículo 1° de Argentina y México y fundamenta que el Artículo 1° debe definir el objeto de la Ley.

La Diputada Marelis Pérez, de Venezuela tiene dudas sobre la definición del proyecto descrito en el Artículo 1 y se abstiene de votar y solicita se aclare en el Acta su abstención.

6 votos a favor y 3 en contra sobre el primer artículo.

Artículo 2: Se leen los artículos de los tres proyectos. Se discute en qué ámbito se va a ventilar y se aprueba el Artículo 2° del modelo Venezolano.

Aprobado con 9 votos por unanimidad.

Artículo 3: Se abre el debate del proceso laboral.

El Diputado Walter Verri no tiene muy claro lo que debe votar y la Senadora Marelis Pérez habla sobre la problemática del derecho laboral en Venezuela y la necesidad de paliar los conflictos laborales.

Se elimina la primer parte del artículo por lo que debe abstenerse.

El Diputado por Chile pide reescribir el artículo para no tener que abstenerse.

El Diputado Meroni motiva su apoyo al Artículo 3° de México con los siguientes cambios:

Se redacta: “El proceso laboral deberá privilegiar la conciliación y mediación como medida alterna de solución”.

La Diputada Mery Elina propone modificar la palabra “alterna” por la palabra “previa”.

El presidente pone a votación el Artículo 3° con sus cambios y se aprueba por 8 votos a favor y 1 en contra.

Artículo 4° se lee y aprueba por unanimidad y consenso general, el artículo redactado según el proyecto de México.

Artículo 5°: Se abre el debate.

El Diputado Barros se refiere a la redacción del Artículo 5° de México, salvo el último inciso. Se aprueba por unanimidad.

Artículo 6°: se acuerda aprobar el Artículo 6° formulado por Venezuela sin modificaciones y se aprueba por unanimidad.

Artículo 7°: Se lee y se abre el debate. Diputado Meroni por Uruguay no está de acuerdo por ser contraria a la legislación uruguaya y no lo aprueba (porque mina la separación de poderes).

Los Diputados Barros y Verri sostienen la ponencia del Diputado Meroni y piden sacar el Artículo 7°.

Se somete la petición de los Diputados a votación con el resultado de 7 a favor y 1 en contra.

El Presidente solicita continuar mañana.

Se somete a votación y se aprueba por siete votos a favor y dos votos en contra.

Se decide continuar a las 09:00 horas de mañana viernes 9 de octubre.

**Viernes 9 de octubre.**

**Reinicio de la reunión de comisión de laborales**

A las 09:25 horas se reinicia la sesión de la comisión con la presencia de nueve parlamentarios.

El diputado Eusebio Albarenga de Paraguay se incorpora al tratamiento del proyecto

En primer término se relee el acta, se pone a consideración y se aprueba por unanimidad.

Artículo 7°. Se lee el artículo 8°, actual 7° del proyecto y se solicita suprimir el párrafo que habla de negocios, pero no el anterior por el tema de las notificaciones

Diputado Verri expresa: se está entrando en la reglamentación y no nos corresponde tratarlo en la ley marco y prefiere la redacción sugerida por Argentina.

Diputado Barros de Chile tiene ánimo de apoyar la redacción pero con modificaciones.

Diputado Meroni, solicita una redacción sencilla que garantice las notificaciones. Apoya el artículo 9° de Venezuela.

Diputado Barros sostiene que la forma de las notificaciones deben ser por ley y no a través de la prensa.

Diputado Verri sostiene que este artículo pertenece al ámbito de la reglamentación. Propone una redacción sencilla.

Diputado Albarenga solicita garantizar las notificaciones respetando las normas de los diferentes estados miembros.

Diputada Zabala por Bolivia propone que se redacten los artículos incluyendo los medios electrónicos.

Ramón Barros alega que la espina dorsal de esta ley es que se garantice la notificación entre los interesados, es fundamental el mecanismo de las notificaciones.

Diputado Albarenga: expresa que las notificaciones en Paraguay son legisladas.

Marelis Pérez de Venezuela expresa que no se está dando importancia a la tecnología en esta ley marco.

El presidente pone el artículo a consideración.

Se aprueba por nueve votos a favor, uno en contra.

El artículo aprobado pasa a ser N°7 del actual documento.

Artículo 7°

“Cada tribunal deberá garantizar que las personas físicas o jurídicas requeridas sean notificadas conforme a las leyes o reglamentaciones vigentes en cada país miembro”.

Se decide acompañar al acta una versión preliminar del proyecto de ley que ordene en la redacción del articulado tal como iría redactado hasta el momento.

Se lee el artículo 9 de los tres proyectos y se abre el debate.

Diputado Meroni apoya el artículo 13 de Venezuela porque es más conciso.

Diputado Verri propone dejar la redacción del proyecto de Venezuela pero eliminando el último párrafo.

Marelis Pérez explica que no está de acuerdo con algunos términos del artículo.

Diputado Albarenga sostiene que este proyecto debe ser una referencia general para cada país.

El presidente pone a votación el art. 13 del modelo venezolano y resulta de la misma 9 votos positivos y 1 en contra.

Se lee art. 10 de México y se abre el debate.

Diputado Barros pide la palabra y argumenta que no se puede legislar sobre esa formulación.

Diputado Meroni de Uruguay apoya las observaciones argentinas.

Diputado Albarenga, va en contra de la intención del Parlatino. Propone redactar el artículo de una manera más amplia y acorde a las legislaciones de cada país.

Diputado Rocha de Brasil tampoco está de acuerdo en ahondar en algo tan delicado.

Diputado Verri, propone una redacción primaria más acorde a las legislaciones de cada país pues coincide con el diputado Albarenga.

Diputado Albarenga dice que hay 2 corrientes, uno suprimir el artículo o redactarlo. Se decide por esta última opción.

Diputado Verri habla del tema de que la conciliación fue tratada en el art. 3 y procede a leer su redacción.

La diputada Mery Elina pide la palabra y lee su redacción.

Diputado Albarenga siente que la redacción de la diputada no afecta de ninguna forma el contenido de la ley marco.

El diputado Verri lee una nueva redacción teniendo en cuenta la observación de la diputada de Bolivia.

El presidente pone a votación el artículo después de la redacción por parte del Dip. Verri. Aprobada por Unanimidad.

Quedaría en el nuevo documento como art. 8 “Son medios de pruebas admisibles en juicio aquellos consagrados en las disposiciones contempladas en la legislación de cada país y que se consideran conducentes a la demostración de sus pretensiones”.

Aprobado por 9 de 10

A continuación se lee el art. 11 del proyecto de México y el secretario Relator abre el debate.

La Diputada Marelis Pérez recuerda su alusión de ayer sobre la carga de la prueba y dice que tiene que quedar aquí dicho.

Diputado Albarenga comenta que debería aquí incorporarse el principio de la norma más favorable para el trabajador (*in dubio pro operario*).

La Diputada Pérez argumenta que este artículo es muy importante porque la prueba son elementos útiles en un juicio. Acota que generalmente las pruebas están en manos del empleador y entonces sería necesario entregar las pruebas.

Diputada Zabala propone una redacción considerando que es una ley Marco.

Dip. Albarenga aclara que hay 2 figuras: La audiencia de la prueba y la carga de la prueba. Pregunta si es conveniente la fusión de los artículos y plantea una moción para que estos queden separados.

Zabala propone la siguiente redacción: “En el desarrollo del proceso, la carga de la prueba corresponde estar a cargo del empleador relevando al trabajador de la producción de las mismas.” Esta redacción queda aprobada por unanimidad.

El diputado Rocha, alega que es importante este tema para la legislación laboral de América Latina y el Caribe y por lo tanto sostiene la proposición de la diputada de Bolivia. Se abre el debate sobre el siguiente artículo.

Se lee el art. 12 del modelo Mexicano, se abre el debate y el presidente decide eliminar los art. 12, 13 y 14 porque estos temas ya fueron abordados y por lo tanto los artículos sobre procedimiento ya estarían resueltos, se considera a votación y se aprueba unánimemente.

Se pasa al art. 15 de México

El diputado Albarenga luego de su lectura propone eliminar este art.

Se intenta unificar el art. 15 y 16 del modelo Mexicano.

El Dip. Barros pide que se tenga en cuenta las realidades de cada país y sus legislaciones.

Dip. Meroni está también de acuerdo que sea un solo art. y se procede a su redacción.

Dip. Albarenga pide una moción donde se prevea una posibilidad de apelación. Propone lo siguiente: “Las resoluciones de los tribunales deberán ser completas, analizarán los hechos en conciencia y resolverán a verdad sabida y buena fe y expresarán con claridad la motivación y fundamentación de sus determinaciones. Una vez elaborado, discutido y aprobado el proyecto de resolución será firmado por el o los integrantes del tribunal y se ordenará su inmediata notificación a las partes, cuya resolución podrá ser apelable”.

La Diputada Pérez no está de acuerdo que se elimine el último párrafo.

Dip. Meroni no está de acuerdo que no se pueda apelar a menos que sea la Corte Suprema.

Dip. Albarenga reitera la importancia de la apelabilidad.

En este instante se incorpora Aquiles Moreno de Venezuela.

La Dip. Zabala presenta una redacción a la cual integra las 2 partes.

Dip. Albarenga sugiere que se hable de magistrados.

Dip. Verri se pregunta por el significado de “sin necesidad de sujetarse a formulismos respecto a la valoración de las pruebas”

La Dip. Zabala redacta los 2 art. El Diputado Verri también lo hace y luego de un debate el presidente somete a votación la propuesta de Verri que resultan 10 a favor y 1 en contra.

#### Capítulo 8 de ejecución.

Se lee el artículo 17 del proyecto Mexicano.

El diputado. Barros pide redactar el art. porque las resoluciones no son voluntarias y está en contra de proponer plazos porque hay diferentes legislaciones.

La diputada Marelis Pérez defiende los plazos porque hay países donde los mismos no se cumplen.

Dip. Verri brinda una redacción a la mesa.

Dip. Albarenga propone otra redacción donde se respete los plazos del resto de los países del Parlatino.

La diputada Zabala elabora sobre la legislatura de su país referente al tema.

Dip. Barros pide sacar los agregados para evitar más complicaciones y pasa a redactar el artículo.

El diputado Albarenga propone una redacción y hablar de un término más genérico.

La diputada Zabala destaca el hecho que las leyes laborales o el 90% están a favor del trabajador.

El presidente pone a votación la redacción de Barros. Resultado: 10 a favor y 1 en contra.

“Las resoluciones deberán cumplirse en el plazo más breve posible, a partir de la fecha de la misma. En caso de incumplimiento de la resolución, el tribunal podrá trabar embargo de bienes suficientes para garantizar su cumplimiento”. Se abre debate sobre el siguiente art. (Art 18 del modelo Mexicano) El Dip. Barros pasa a redactar el art. eliminando una parte.

Dip. Albarenga propone eliminar la segunda parte y propone nuevamente términos más genéricos.

El Dip. Meroni no está de acuerdo con esto último. Dado que en Uruguay los trabajadores pueden adjudicarse los bienes de una empresa.

Dip. Zabala explica porque ratifica la redacción previa.

El diputado Barros le parece complejo establecer una redacción específica dentro de una ley marco ya que puede afectar las diferentes legislaciones.

La Diputada Pérez no está de acuerdo que se elimine el párrafo y explica el porqué.

El Dip. Albarenga y Meroni comparten que solo debe quedar el primer párrafo del art. 18 del modelo Mexicano, evitando caer en particularidades.

El presidente somete a votación el art. Tal redactado por la diputada boliviana con aprobación de 8 a favor y 2 en contra.



El artículo queda de la siguiente manera:

“Los bienes embargados para el cumplimiento de las resoluciones de los tribunales laborales, quedarán en garantía para el pago preferente de esos créditos frente a cualquier otro. De no producirse el pago los bienes se subastarán públicamente”.

Finaliza la reunión y el señor presidente solicitará que se concluya en la próxima reunión de Panamá para que sea tratado en la Asamblea General.

Hora de conclusión: 12:30

***Temario a tratar en la próxima reunión:***

Continuación de la ley marco procesal laboral.

***Secretarías Relatoras: Sras. Asesoras: Lic. Beatriz del Carmen Noto, Dra. Ana Skprinik***

***Transcripción del Acta Asesor de la Delegación Argentina. TE. Cel: 54911 58159396***

**PROYECTO DE LEY MARCO PROCESAL  
LABORAL**

**BUENOS AIRES, 8 Y 9 DE OCTUBRE DE  
2015**



**Proyecto de Ley Marco Procesal Laboral**  
**Comisión de Asuntos Laborales, Previsión Social y Asuntos jurídicos**

**Buenos Aires 8 y 9 de Octubre de 2015**

**Artículo 1º.** La presente ley es aplicable al trámite y resolución de los conflictos individuales y colectivos de trabajo, con motivo de las reclamaciones que se den en el ámbito de las relaciones laborales, ya sea entre trabajadores, con sus empleadores, las organizaciones sindicales, o entre éstas.

**Artículo 2º.** La jurisdicción laboral será autónoma, imparcial y especializada.

**Artículo 3º.** El proceso laboral deberá privilegiarse la conciliación y mediación como medida previa de solución. Los tribunales tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr una mayor economía, concentración y sencillez en el proceso. Cuando la demanda del trabajador sea incompleta por no comprender todas las prestaciones o derechos que le correspondan por ley, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, los tribunales deberán subsanarla y, en su caso, requerir que se hagan las aclaraciones correspondientes. En la interpretación de las disposiciones legales, debe tomarse en consideración que el trabajo es un Derecho Humano, reconocido y tutelado por las normas fundamentales y en caso de duda, siempre prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

**Artículo 4º.** Las partes pueden comparecer a juicio por sí o a través de representantes legales o apoderados, en cuyo caso deberán necesariamente contar con la autorización correspondiente para ejercer la profesión de abogado o su equivalente. El Estado garantizará la existencia de representación profesional y gratuita para los trabajadores que así lo soliciten, para lo cual contará con una Procuraduría o Defensoría de Oficio para los trabajadores.

**Artículo 5º.** Las audiencias en los procedimientos laborales serán públicas, salvo que para su mejor despacho requieran ser privadas. Las audiencias y diligencias deberán realizarse en días y horas hábiles, salvo casos de urgencia y que expresamente así se haya ordenado por el tribunal; o tratándose de los procedimientos de huelga, en los que todos los días y horas serán hábiles.

**Artículo 6.** La jurisdicción laboral se ejerce por los tribunales del Trabajo y estos son competentes para conocer de todos los asuntos contenciosos del trabajo que se susciten con ocasión de las relaciones laborales.

**Artículo 7.** Cada tribunal deberá garantizar que las personas físicas o jurídicas requeridas sean notificadas conforme a las leyes o reglamentaciones vigentes en cada país miembro.

**Artículo 8.** Son medios de pruebas admisibles en juicio aquellos consagrados en las disposiciones contempladas en la legislación de cada país y que se consideran conducentes a la demostración de sus pretensiones.

**Artículo 9:** En el desarrollo del proceso la carga de la prueba corresponde estar a cargo del empleador, relevando al trabajador de la producción de las mismas.

### De las resoluciones

**Artículo 10.** Las resoluciones de los tribunales deberán ser completas, analizarán los hechos en conciencia y resolverán a verdad sabida y buena fe y expresarán con claridad la motivación y fundamentación de sus determinaciones. Una vez elaborado, discutido y aprobado el proyecto de resolución, será firmado por el o los integrantes del tribunal y se ordenará inmediata notificación a las partes. Dicha resolución podrá ser apelable.

### De la ejecuciones

**Artículo 11.** Las resoluciones deberán cumplirse en el plazo más breve posible, a partir de la fecha de la misma. En caso de incumplimiento de la resolución, el tribunal podrá trabar embargo de bienes suficientes para garantizar su cumplimiento.



AMIN N'FFOUB

**PROYECTO DE LEY MARCO PROCESAL  
LABORAL PARA AMÉRICA LATINA**



# PROYECTO DE LEY MARCO PROCESAL LABORAL PARA AMÉRICA LATINA

## EXPOSICION DE MOTIVOS

Uno de los fines primordiales del Derecho es la solución pacífica de las controversias, para lo cual se requiere de una respuesta rápida y eficaz por parte de las instituciones de impartición de justicia, a fin de mantener el orden social establecido.

En materia de derechos sociales, como lo son el laboral y el de seguridad social, esta garantía de acceso a la justicia pronta, se convierte en una necesidad primordial por la propia naturaleza de los intereses fundamentales que se protegen.

Los métodos tradicionales de procuración e impartición de justicia laboral, se encuentran inadaptados a las nuevas circunstancias sociales y económicas, lo que puede ocasionar graves exclusiones que impidan el acceso a la pronta resolución de las controversias.

Es innegable que el diálogo social se ha convertido en un dispositivo esencial para regular las relaciones de trabajo, mismas que son constantemente influenciadas por los cambios económicos, sociales y tecnológicos y que requieren una rápida adaptación a estas circunstancias; lo que conlleva a un diálogo tripartita complejo, ya que se integra tanto por representantes gubernamentales, como por líderes de trabajadores y empleadores adheridos a diferentes organismos y que no siempre comparten una posición uniforme.

Por estas razones, se considera vigente el modelo del tripartismo en instituciones de carácter internacional<sup>1</sup>, lo que nos lleva a recomendar la adopción de tal modelo para la integración de los órganos que procuren e impartan justicia laboral; sin menoscabo de que sean tribunales independientes con la plena facultad de ejecutar sus resoluciones.

Así también, se incluye la importancia de la conciliación y mediación para encontrar soluciones que resuelvan las controversias laborales, ya que estas formas “coexistenciales” de resolución, consideran la participación y corresponsabilidad de las partes involucradas.

El derecho social, especialmente el laboral, busca equilibrar a las partes involucradas. En efecto, se retoma el principio *in dubio pro operarium*, así como los pilares procesales de la materia: uninstancial, sencillez, oralidad, inmediatez, concentración, gratuidad.

---

<sup>1</sup> Existen, además, normas internacionales del trabajo y resoluciones de la que se refieren al tripartismo. Tales serían, entre otros, el Convenio 144 de la OIT sobre la *Consulta Tripartita* de 1976, y que se refiere a los procedimientos para la consulta tripartita con las organizaciones de trabajadores y de empleadores con el fin de promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.



No obstante, la realidad en materia colectiva no es, en muchas de las veces, un proceso equitativo ya que en la mayoría de los países integrantes, corresponde únicamente al sindicato someter a resolución una huelga prolongada. Dejar al arbitrio a una sola de las partes la solución de un conflicto que afecta una fuente de empleo, tiene como efecto el contrario al pretendido por las normas laborales: lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

La huelga, por su naturaleza, es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, que tiene por objeto lograr el equilibrio de las relaciones de trabajo. Por ello, no se justifican las huelgas con una duración tal, que pueda perjudicar a los propios trabajadores y a sus comunidades, a ciertas regiones y, en general, a la economía del país.<sup>2</sup>

Es por ello que se incluye, a falta de un acuerdo entre empleador y trabajadores, el arbitraje para la resolución de las huelgas, mismo que puede solicitar la parte interesada si transcurrido un término suficiente (60 días), no se concluye la huelga y continúan los efectos negativos para la fuente de trabajo y, en general, para la comunidad misma<sup>3</sup>.

Por otra parte y, en el mismo tema de huelga, se prevé un procedimiento para hacer valer los derechos de los terceros propietarios de bienes afectados por la misma, sin poner en riesgo los intereses de los trabajadores.

Asimismo, en casos de necesidad para la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, se considera un procedimiento sumario que coadyuve a las partes a una resolución oportuna.

Las prácticas de opacidad en los temas laborales, dificultan que los trabajadores ejerzan sus derechos y, en algunos casos, propician que no conozcan datos elementales sobre sus condiciones laborales.

---

<sup>2</sup> El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado que la decisión de suspender una huelga por un periodo razonable, con el fin de permitir a las partes lograr una solución negociada mediante esfuerzos de mediación o conciliación, no constituye en sí una violación de los principios de la libertad sindical. Por otra parte, tanto el Comité de Libertad Sindical, como la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, han señalado:

“... la legislación no puede imponer el arbitraje obligatorio con efectos vinculantes, como sustituto de la huelga, ni al inicio ni en el curso de un conflicto colectivo, salvo cuando se trate de un servicio esencial **o cuando la interrupción de un servicio no esencial dure tanto que se ponga en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en el conjunto o en una parte de la población** (y, por consiguiente, dicho servicio devenga así esencial)...”

<sup>3</sup> No olvidemos que en los propósitos fundamentales del Parlamento se encuentran, entre otros:

- a. **Fomentar el desarrollo económico y social** de la comunidad latinoamericana y pugnar porque alcance la plena integración económica, política, social y cultural de sus pueblos;
- b. Defender la **plena vigencia de la libertad, la justicia social**, la independencia económica y el ejercicio de la democracia representativa y participativa, con estricto apego a los principios de la no intervención y de la libre autodeterminación de los pueblos;
- c. Velar por el estricto **respeto a los derechos humanos**;

La propuesta establece la publicidad y transparencia en la información de los registros de las organizaciones sindicales, los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo depositados ante las autoridades laborales. Esta propuesta fortalece la libertad sindical, al tener los trabajadores acceso a mayor información que les permita una mejor toma de decisiones.

Por lo que se refiere a los llamados conflictos de seguridad social, que no son en realidad controversias entre trabajadores y empleadores, es común que no tengan un procedimiento especial, por lo que son substanciados actualmente a través de la vía ordinaria laboral, ante la carencia de disposiciones expresas o de tribunales especializados.

Los conflictos de esta naturaleza (seguridad y previsión social), son promovidos por trabajadores que en su mayoría han concluido su vida laboral y solicitan el otorgamiento o modificación de una pensión, o bien por personas que sufrieron un riesgo de trabajo o que padecen una enfermedad no profesional.

Por este motivo, en tanto no existan tribunales especializados en materia de seguridad social, debe existir un procedimiento que permita mayor celeridad a la tramitación y resolución de este tipo de conflictos, lo cual beneficiará a un grupo socialmente vulnerable.

El afán de establecer un proceso laboral sencillo e incluyente, llevó a nuestros legisladores a considerar que las personas que tramitaran los conflictos laborales no tenían que ser expertos en la materia. Desafortunadamente hoy esto se ha convertido en una situación que afecta a todas las partes en los juicios. La falta de capacidad —y muchas veces de ética— propician tardanza e inseguridad en los procedimientos; es la razón por lo que se incluyó el requisito de la profesionalización de la representación de las partes.

La transparencia en los derechos de los trabajadores, la protección de las garantías fundamentales, la agilización y real sencillez de los procesos son las consideraciones que se han tomado para elaborar la presente Ley Marco.

# LEY MARCO PROCESAL LABORAL PARA AMÉRICA LATINA

## PROYECTO DE LEY MARCO PROCESAL LABORAL PARA AMÉRICA LATINA

### I. GENERALIDADES

**Artículo 1º.** La presente ley es aplicable al trámite y resolución de los conflictos individuales y colectivos de trabajo, con motivo de las reclamaciones que se den en el ámbito de las relaciones laborales, ya sea entre trabajadores, con sus empleadores, las organizaciones sindicales, o entre éstas.

**Artículo 2º.** Las controversias laborales serán resueltas por tribunales imparciales, integrados preferentemente de forma tripartita, en los cuales haya una representación de los trabajadores o sus organizaciones sindicales, de los empleadores y del Gobierno.

Los tribunales estarán expeditos para impartir la justicia en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial.

**Artículo 3º.** El proceso laboral será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, y durante cualquiera de sus etapas deberá privilegiarse la conciliación y mediación como medida alterna de solución. Los tribunales tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr una mayor economía, concentración y sencillez en el proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta por no comprender todas las prestaciones o derechos que le correspondan por ley, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, los tribunales deberán subsanarla y, en su caso, requerir que se hagan las aclaraciones correspondientes.

En la interpretación de las disposiciones legales, debe tomarse en consideración que el trabajo es un Derecho Humano, reconocido y tutelado por las normas fundamentales y en caso de duda, siempre prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

### II. DE LA REPRESENTACIÓN

**Artículo 4º.** Las partes pueden comparecer a juicio por sí o a través de representantes legales o apoderados, en cuyo caso deberán necesariamente contar con la autorización correspondiente para ejercer la profesión de abogado o su equivalente.

El Estado garantizará la existencia de representación profesional y gratuita para los trabajadores que así lo soliciten, para lo cual contará con una Procuraduría o Defensoría de Oficio para los trabajadores.

### III. DE LAS ACTUACIONES ANTE LOS TRIBUNALES

**Artículo 5º.** Las audiencias en los procedimientos laborales serán públicas, salvo que para su mejor despacho requieran ser privadas.

Las audiencias y diligencias deberán realizarse en días y horas hábiles, salvo casos de urgencia y que expresamente así se haya ordenado por el tribunal; o tratándose de los procedimientos de huelga, en los que todos los días y horas serán hábiles.

Se consideran días hábiles, todos aquellos en los que los tribunales tengan labores normales. Son horas hábiles, las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas.

**Artículo 6º.** Las cuestiones incidentales que se planteen por las partes durante los procedimientos, serán resueltas de plano por el tribunal.

**Artículo 7º.** Las partes, sus apoderados o representantes, los terceros y peritos que intervengan en los procedimientos, lo harán bajo protesta de decir verdad y al que declare con falsedad o presentare documentos o testigos falsos, se le impondrán las sanciones penales que correspondan. Los Tribunales laborales deberán de oficio, hacer la denuncia correspondiente.

A los abogados de las partes además de las sanciones penales que les correspondan, se les podrá imponer suspensión para ejercer la profesión hasta por cinco años, dependiendo de la gravedad de la falta a juicio del tribunal.

### IV. DE LAS NOTIFICACIONES

**Artículo 8º.** La primera notificación, el emplazamiento, los autos y resoluciones con apercibimientos y la resolución definitiva, deberán notificarse de forma personal, el resto de las notificaciones, surtirán sus efectos al realizarse en los estrados del tribunal respectivo.

En su primera comparecencia, las partes deben señalar domicilio para oír y recibir notificaciones en la jurisdicción del tribunal del conocimiento, y en caso de no hacerlo, las notificaciones surtirán sus efectos por medio de los estrados, aún las de carácter personal.

Tratándose de la primera notificación o emplazamiento, el notificador deberá cerciorarse con todos los elementos que tenga a su alcance, que en el lugar indicado, habita, labora o tiene su principal asiento de negocios la persona buscada; si estuviere presente ésta o su representante legal, procederá a realizar la notificación, en caso contrario, dejará citatorio para que lo espere al día hábil siguiente. Si no obstante el citatorio previo, en la fecha indicada no se encontrare la persona buscada o su representante legal, el notificador realizará la notificación con cualquier persona que se encuentre en el domicilio y en caso de que estuviera cerrado, realizará la notificación por instructivo fijando una copia de la resolución a notificar en la puerta de la entrada.

Las notificaciones personales surten sus efectos desde el momento en que quedan hechas y las realizadas por los estrados, al día siguiente de su publicación.

## **V. DE LAS PRUEBAS**

**Artículo 9º.** En los procedimientos laborales, son admisibles todas las pruebas que no sean contrarias a derecho, a la moral o a las buenas costumbres. Los tribunales podrán no admitir pruebas insidiosas, inútiles o intrascendentes, cuando éstas se aparten de los hechos de la controversia.

Los tribunales deberán garantizar la admisión y desahogo de pruebas contenidas en medios electrónicos o magnéticos y, en general, los medios aportados por los avances de la ciencia.

Cuando para el desahogo de algún medio probatorio fuera necesario auxiliarse de peritos, siempre que el trabajador lo solicite, se le proporcionará el o los que fueren necesarios sin costo alguno. Los tribunales deben contar con una lista pública de los peritos autorizados para intervenir en las controversias laborales, ya sea como peritos del trabajador o terceros en discordia.

## **VI. DEL PROCEDIMIENTO**

**Artículo 10.** El procedimiento para la solución de disputas laborales, se reducirá a la presentación de la demanda, a la celebración de las audiencias de ratificación y contestación; de ofrecimiento y admisión de pruebas, y al dictado de la resolución.

Cuando el Tribunal advierta que una persona puede ser afectada con la resolución que se dicte en el juicio, deberá llamarlo de oficio o a petición de parte para que deduzca sus derechos.

Una vez admitida la demanda, se ordenará emplazar a juicio al demandado o a los terceros, a los que se les entregará copia autorizada de la demanda y del acuerdo de admisión, en el que también constará la fecha para la celebración de la audiencia de ratificación y contestación a la demanda. La notificación deberá realizarse cuando menos con diez días de anticipación a la fecha para la celebración de la audiencia, en la que el demandado deberá dar contestación a la demanda.

Si el actor no concurre a la audiencia de ratificación y contestación, se le tendrá por ratificada su demanda; si es el demandado quien deja de asistir a la audiencia, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario; para el caso de terceros llamados a juicio, se les tendrá por no interesados y sujetos a las resultas del juicio.

Una vez ratificada y contestada la demanda, se citará a las partes para la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, dentro de los diez días siguientes.

**Artículo 11.** En la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, cada una de las partes ofrecerá las que a sus intereses corresponda, pero al trabajador se le relevará de la carga de la prueba cuando el tribunal, por otros medios, pueda llegar al conocimiento de los hechos, para lo cual requerirá al empleador para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar, bajo el apercibimiento que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

En todo caso corresponderá al empleador probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la autoridad laboral competente de la fecha y la causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas comprendidas en las leyes;
- XII. Monto y pago del salario;

La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al empleador de probar su dicho por otros medios.

**Artículo 12.** Si el actor no concurre a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, se le tendrán por ofrecidas aquellas que hubiere acompañado a la demanda. Si es el demandado quien no comparece a la audiencia, se le tendrá por perdido el derecho de ofrecer pruebas y objetar las de su contrario.

Fuera de las pruebas ofrecidas en esta audiencia, sólo se admitirán aquellas que se refieran a hechos supervenientes.

**Artículo 13.** En el mismo auto en el que se admitan las pruebas, se señalará fecha para su desahogo en un plazo que no exceda de quince días.

En todo caso los tribunales tomarán todas las medidas que resulten necesarias para que el desahogo de las pruebas sea fácil, ágil y breve.

Los terceros que tengan documentos en su poder que sean necesarios para resolver el juicio, deberán aportarlos cuando así se les requiera.

Los testigos están obligados a comparecer ante los Tribunales a rendir testimonio de los hechos que les consten, en caso de negativa serán presentados con el auxilio de la fuerza pública.

En el ámbito de sus facultades, todas las autoridades están obligadas a brindar apoyo a los Tribunales laborales para el ágil desahogo de los procedimientos.

**Artículo 14.** Una vez desahogadas las pruebas, las partes presentarán en el término que fije el Tribunal sus alegatos. Hecho lo anterior, se declarará cerrada la instrucción y se turnarán los autos para emitir la resolución correspondiente, en un plazo que no exceda de quince días.

## VII. DE LAS RESOLUCIONES

**Artículo 15.** Las resoluciones de los tribunales deberán ser completas, analizaran los hechos en conciencia y resolverán a verdad sabida y buena fe guardada, sin necesidad de sujetarse a formulismos respecto de la valoración de las pruebas, pero expresarán con claridad la motivación y fundamentación de sus determinaciones.

**Artículo 16.** Una vez elaborado, discutido y aprobado el proyecto de resolución, será firmado por los integrantes del tribunal y se ordenará su inmediata notificación a las partes.

Las resoluciones de los tribunales laborales, son inapelables y no admiten ningún recurso en su contra. Lo anterior, sin perjuicio de los mecanismos de control constitucional y de Derechos Humanos que prevean las leyes.

## VIII. DE LA EJECUCIÓN

**Artículo 17.** Las resoluciones deben cumplirse voluntariamente dentro de los quince días siguientes a la fecha de su notificación. Las partes podrán pactar distintas modalidades para el cumplimiento.

Tratándose de condenas, a petición de la parte que obtuvo y una vez transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, el tribunal del conocimiento

mandará requerir el cumplimiento de su resolución y autorizará para que, de ser necesario, ante la negativa de pago se embarguen bienes suficientes que garanticen el monto de la condena.

Tratándose de trabajadores, las contribuciones, derechos e impuestos que se generen con motivo de la ejecución de las resoluciones de los tribunales laborales, serán dispensadas.

**Artículo 18.** Los bienes embargados para el cumplimiento de resoluciones de tribunales laborales, quedarán en garantía para el pago preferente de esos créditos frente a cualquier otro.

Los bienes embargados serán rematados en subasta pública, pudiendo los trabajadores concurrir como postores con el importe de sus créditos.

Si los bienes fueren adjudicados a los trabajadores, pasarán a ellos libres de todo gravamen.

## **IX. DE LOS ASUNTOS COLECTIVOS**

**Artículo 19.** En el proceso de registro de organizaciones sindicales y contratación colectiva de trabajo, deberán observarse los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical.

Las autoridades de trabajo, están obligadas a hacer pública la información de los registros sindicales y de la contratación colectiva de trabajo, a través de sus páginas oficiales de Internet, o cualquier otro medio de fácil acceso.

**Artículo 20.** En los procedimientos en que dos o más organizaciones sindicales disputen la representación mayoritaria en un centro de trabajo y en los procedimientos de huelga, el voto de los trabajadores deberá ser libre, directo y secreto.

## **X. DE LA HUELGA**

**Artículo 21.** Las huelgas serán legales siempre que hayan sido acordadas por la mayoría de los trabajadores y que su objeto sea lícito y que la suspensión de labores no se lleve a cabo con violencia.

El Estado determinará las restricciones a este derecho tratándose de servicios públicos, para asegurar la continuidad de la prestación de los mismos.

Una vez acordada una huelga, se presentará el pliego petitorio al empleador, por conducto del tribunal. En este escrito, se expresarán concretamente las peticiones de los trabajadores, la forma en que deben satisfacerse y la fecha en que, de no llegar a un arreglo se suspenderán las labores.



El tribunal notificará al empleador dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes y citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que tratará de que lleguen a un convenio para dar por terminado el conflicto; de no ser posible, procederá la suspensión de las labores.

Si dentro de los sesenta días naturales siguientes a la suspensión de las labores, las partes no han podido alcanzar un acuerdo, se iniciará el procedimiento ante el tribunal, mismo que de forma sumaria resolverá sobre el derecho alegado y, en su resolución, ordenará la reanudación de las labores.

Si la huelga resultare imputable al empleador, en su resolución el tribunal lo condenará a satisfacer las peticiones de los trabajadores en cuanto fueran procedentes y de cumplimiento cierto y además, a pagarles los salarios que hubieren dejado de percibir durante la suspensión de las labores.

En caso de que no fuera imputable la huelga al empleador, los trabajadores estarán obligados a reanudar labores a las setenta y dos horas siguientes a la que el Tribunal notifique a la representación sindical la resolución, si no lo hicieren y no existiera causa justificada para ello, quedarán terminados los contratos individuales de trabajo, sin responsabilidad para el empleador.

**Artículo 22.** Los bienes propiedad de terceros que se encuentren en una empresa o establecimiento en huelga, no quedarán afectados por la misma, pero no podrán sustraerse sin que antes se hubiese agotado el término a que se refiere el tercer párrafo del artículo 21 de esta ley. Si transcurrido dicho término sin que se hubiese alcanzado un acuerdo para la terminación de la huelga, los propietarios de los bienes a que se refiere este artículo, podrán solicitar al tribunal que a su costa se autorice la sustracción de dichos bienes, siempre y cuando fuera procedente al amparo del instrumento jurídico que hubiese suscrito con el empleador y por virtud del cual dichos bienes se encontraren en su poder.

## **XI. DE LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR**

**Artículo 23.** Cuando existan causas de fuerza mayor o caso fortuito no imputables al empleador, que produzcan por sí mismas la terminación de los efectos de las relaciones de trabajo, si se comprueba el hecho o la causa ante el Tribunal, previo el procedimiento que se reducirá a una única audiencia en la que no podrá resolverse cuestión distinta a los hechos y causas que originaron el conflicto, el tribunal aprobará la terminación de la relación de trabajo mediante el pago de una indemnización para los trabajadores equivalente al setenta por ciento de la que les hubiese correspondido en caso de despido injustificado. En este caso, los trabajadores no tendrán derecho a que se les paguen salarios vencidos durante el tiempo que dure el procedimiento de aprobación.

Si el empleador no acredita a satisfacción del tribunal los hechos y causas invocados, se le condenará a la reanudación de las relaciones de trabajo y al pago de los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores durante la tramitación del procedimiento.

## **XII. DE LOS CONFLICTOS DE SEGURIDAD SOCIAL**

**Artículo 24.** Cuando la legislación aplicable determine que los mismos Tribunales deberán conocer y resolver las controversias laborales y las de los asegurados y las instituciones de seguridad social, las últimas deberán sustanciarse mediante procedimientos especiales y sumarios, reducidos a la presentación de la demanda y a la celebración de una audiencia en la que se contestará la demanda, se ofrecerán, admitirán y desahogarán las pruebas y si la naturaleza del negocio lo permite, se emitirá la resolución de la controversia.

## **XIII. DE LA SUPLETORIEDAD**

**Artículo 25.** En lo no previsto por esta ley, se aplicarán supletoriamente las normas Constitucionales, los tratados internacionales o las normas de derecho procesal federal y común, que regulen casos semejantes.

ooOoo



# **PROCESOS LABORALES**



## PROCESOS LABORALES<sup>4</sup>

*Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)*

*Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA)*

A continuación, mencionaremos brevemente, las etapas en que se desarrolla cada proceso laboral, no sin antes advertir que todos en común, entrañan una fase probatoria, cuyas disposiciones generales, las encontramos en los artículos 776 a 836 de la Ley Federal del Trabajo, y las formalidades en materia de comunicación procesal, establecidas en los numerales 739 a 752 del mismo cuerpo normativo.

En ese orden de ideas, tenemos:

### **PROCEDIMIENTO ORDINARIO:**

Se refiere a los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tienen una tramitación especial. Su marco legal, está comprendido en los artículos 870 a 891 de la Ley Federal del Trabajo y se divide en 2 fases:

**a) Fase de instrucción**, que comprende las siguientes etapas:

**Primera**, comprende la presentación de la demanda, auto de recepción a trámite, notificaciones, emplazamiento y traslado (artículos 870 a 873, así como 742 fracción 1 y 743 de la Ley Federal del Trabajo); **Segunda**, comprende la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, cuyo desarrollo es de acuerdo a los artículos 874, 876, 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo; **Tercera**, comprende la etapa de desahogo de pruebas, que se efectúa considerando las pruebas ofrecidas por las partes (artículos 880 a 885 de la Ley Federal del Trabajo); **Cuarta**, cierre de instrucción, que se da previa certificación de que no existen pruebas pendientes por desahogarse (artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo);

**b) Fase resolutive**, que comprende lo siguiente:

**Primera**, que se refiere a la formulación del proyecto de laudo – dictamen (artículos 885 a 891 de la Ley Federal del Trabajo).

**Segunda**, que se refiere a la discusión y votación del proyecto de laudo (artículos 887 y 888 de la Ley Federal del Trabajo)

**Tercera**, que es la aprobación y firma del laudo (artículos 889 y 890 de la Ley Federal del Trabajo)

---

<sup>4</sup> (2014). Procesos Laborales. México, STPS. Página web:  
[http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta\\_federal/secciones/consultas/procesos\\_laborales.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/procesos_laborales.html)

## PROCEDIMIENTO ESPECIAL

Se refiere a la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 50. fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 425, fracción IV; 427 fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de la Ley Federal del Trabajo, es decir:

- Conflictos relativos a la jornada laboral;
- Habitaciones de los trabajadores;
- Aprobación del contrato individual de trabajo en la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República contratados en el territorio nacional,
- Capacitación y adiestramiento;
- Antigüedad, prima de antigüedad;
- En el caso de los trabajadores de los buques, el traslado a un lugar convenido así como pago de salario o indemnización en caso de pérdida del buque por apresamiento o siniestro;
- En el caso de tripulaciones aeronáuticas el pago por gastos de traslado cuando sean cambiados de su base de residencia y su repatriación o traslado al lugar de contratación en caso de que la aeronave se destruya o inutilice;
- Titularidad del contrato colectivo de trabajo;
- Administración del contrato – ley;
- Suspensión temporal o terminación colectiva de las relaciones de trabajo con motivo de fuerza mayor, caso fortuito , falta de materia prima, no imputables al patrón;
- Concurso o quiebra legalmente declarados;
- Reducción de personal a causa de implantación de maquinaria o de procedimiento de trabajo nuevos;
- Declaración de beneficiarios e indemnización en caso de muerte del trabajador;
- Oposición de los trabajadores en la designación de los médicos de las empresas, y
- Los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.

Su marco legal está en los artículos 892 a 899 G de la *Ley Federal del Trabajo*.

Este procedimiento se lleva en una sola fase que comprende las siguientes etapas:

**Primera**, comprende la presentación de la demanda, auto de recepción a trámite y ordenar las notificaciones de ley, y correr traslado y emplazamiento al demandado o demandados (artículos 893, 894 y 896, así como 742, fracción I y 743 de la *Ley Federal del Trabajo*).

**Segunda**, comprende la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, pruebas, alegatos y resolución. Cada una de estas etapas se desarrolla en relación a los artículos 895, en relación con los numerales 894, 896 y 899 de la *Ley Federal del Trabajo*.

También, dentro de este tipo de procedimientos “especiales”, se sitúan los **CONFLICTOS INDIVIDUALES DE SEGURIDAD SOCIAL**, que tienen las siguientes características:

- a) **Objeto:** Tienen por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, organizado y administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de aquellas que conforme a la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, deban cubrir el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Administradoras de Fondos para el Retiro, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos – ley que contentan beneficios en materia de seguridad social.
- b) **Legitimación:** Dichos conflictos podrán ser planteados por los trabajadores, asegurados, pensionados o sus beneficiarios, que sean titulares de derechos derivados de los seguros que comprende el régimen obligatorio del Seguro Social, los trabajadores que sean titulares de derechos derivados del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o sus beneficiarios, los titulares de las cuentas individuales del Sistema de Ahorro para el Retiro de los trabajadores sujetos a esta Ley o sus beneficiarios y los trabajadores a quienes les resulten aplicables los contratos colectivos de trabajo o contratos – ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.
- c) **Competencia por territorio:** La competencia para conocer de estos conflictos corresponderá a la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje del lugar en el que se encuentre la clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social en la cual se encuentren adscritos los asegurados o sus beneficiarios.

En caso de que se demanden únicamente prestaciones relacionadas con la devolución de fondos para el retiro y vivienda, corresponderá la competencia a la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje de la entidad federativa donde se encuentre el último centro de trabajo del derechohabiente.

- d) **Requisitos:** La demanda deberá contener:
  - El nombre, domicilio y fecha de nacimiento del promovente, y los documentos que acrediten su personalidad,
  - La exposición de los hechos y causas que dan origen a su reclamación,
  - Sus pretensiones, expresando claramente lo que se le pide,
  - El nombre y domicilio de las empresas o establecimientos en las que ha laborado, puestos desempeñados, actividades desarrolladas, antigüedad generada y cotizaciones al régimen de seguridad social,



- El número de seguridad social o referencia de identificación como asegurado, pensionado o beneficiario,
- Clínica o Unidad de Medicina Familiar asignada y en su caso, el último estado de la cuenta individual de ahorro para el retiro,
- Constancia expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social de otorgamiento o negativa de pensión, o constancia de otorgamiento o negativa de crédito para vivienda, los documentos expedidos por los patrones, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Administradora de Fondos para el Retiro correspondiente o, en su caso, el acuse de recibo de la solicitud de los mismos y, en general, la información necesaria que garantice la sustanciación del procedimiento con apego al principio de inmediatez así como las demás pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones con las copias necesarias para la demanda y sus anexos para correr traslado a la contraparte.

De igual forma, para el caso de prestaciones derivadas de riesgos de trabajo o enfermedades generales, el procedimiento se sujetará a las reglas establecidas en el artículo 899 inciso E y siguientes de la *Ley Federal del Trabajo*.

## **PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO DE HUELGA**

El marco legal de la huelga, está previsto en los artículos 440 a 471 de la *Ley Federal del Trabajo*, exceptuando los numerales 452 al 458, 460 al 465, 467, 468, 470 y 471 que han sido derogados. Estas disposiciones contienen la definición del concepto de huelga, sus efectos jurídicos, los requisitos de legalidad y las garantías que las autoridades laborales y civiles están obligadas a otorgar a las organizaciones sindicales y a los trabajadores huelguistas.

A mayor abundamiento, se explica:

**a) Objeto de la huelga:** Los artículos 450, 452 y 459 de la *Ley Federal del Trabajo* prevén el objeto que debe contener la huelga, así como los requisitos que se deben observar en la suspensión de las labores.

**b) Procedimiento de la huelga:** En el Título catorce, capítulo XX, de la *Ley Federal del Trabajo* está contemplado el procedimiento de huelga y, para ese propósito el artículo de la ley en comento, dispone que será mediante un escrito que se dirija al patrón y debe contener los requisitos señalados en las fracción I, II, y III, de dicho artículo.

Inmediatamente que se reciba por el Tribunal Laboral el escrito de emplazamiento a huelga, el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de hacer llegar la copia del mismo, dentro del término de ley (artículo 921 de la *Ley Federal del Trabajo*). El patrón ya notificado debe dar respuesta dentro de las 48 horas siguientes, lo que trae como consecuencia, que éste se convierta en depositario de la empresa.

La *Ley Federal del Trabajo* dispone en el artículo 926, la obligación para el Tribunal Laboral de señalar la audiencia de conciliación, con el propósito de avenir a las partes y el artículo 927 dispone el desarrollo de la referida audiencia.

El procedimiento de huelga al ser extraordinario, dispone que todos los días y horas son hábiles y que no son aplicables las reglas generales para hacer notificaciones y citaciones, ya que éstas surten efectos desde el día y hora en que quedan hechas.

La fracción IV del artículo 928 de la *Ley Federal del Trabajo* prevé los incidentes de incompetencia y el de personalidad.

Si llegada la fecha de vencimiento del término de pre-huelga, los trabajadores hacen manifestaciones de ratificación del pliego petitorio y conforme al artículo 451 de la *Ley Federal del Trabajo* llevan a cabo la suspensión de labores, el patrón podrá solicitar al Tribunal la declaratoria de que la suspensión de labores se declare inexistente, dentro de las 72 horas contadas a partir de la hora de la suspensión del trabajo (artículo 929 de la *Ley Federal del Trabajo*).

También la *Ley Federal del Trabajo* prevé las causas por las que **no se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga**, por ausencia o falta de los requisitos que exige el artículo 920 de la *Ley Federal del Trabajo*. También dispone que, a partir de la fecha en que se notifica al patrón el escrito de emplazamiento a huelga, debe suspenderse toda ejecución de sentencia en contra del patrón (artículo 924 de la *Ley Federal del Trabajo*).

- c) **Declaración de inexistencia de la huelga:** Se debe presentar solicitud por escrito, acompañando las copias que sean necesarias para correr traslado al o a los sindicatos.

Hecho lo anterior, la autoridad laboral señala fecha de audiencia, en la cual las partes ofrecen pruebas, dentro de un término no mayor de 5 días, con la anotación que las pruebas deben ajustarse a las causales de inexistencia previstas por la Ley.

Concluida la recepción de pruebas, la Junta dentro de las 24 horas siguientes debe resolver sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga, citando a los representantes de los trabajadores y de los patrones, con la advertencia de que, en caso de no concurrir, se dictará por los que concurren y en caso de empate, se sumará el voto del ausente al voto emitido por el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En caso de que la huelga se declare inexistente, el Tribunal Laboral debe actuar conforme lo prevé el artículo 932 de la *Ley Federal del Trabajo*.

En caso de que el procedimiento de calificación se base en el argumento de que ésta es ilícita, se actuará según proceda en términos de los artículos 933 y 934 de la *Ley Federal del Trabajo*.

**d) Prueba de recuento:** En caso de que se ofrezca la prueba de recuento, ésta debe ofrecerse con los requisitos señalados en el artículo 931 de la **Ley Federal del Trabajo**, la cual, se desahoga señalando una audiencia previa para conformar el padrón de los trabajadores que deben emitir su voto en la fecha de la prueba del recuento que para tal efecto señala la Junta.

**e) Etapas:** Este procedimiento comprende varias etapas:

**Primera**, comprende, la presentación del pliego petitorio con emplazamiento a huelga, acuerdo de recepción a trámite, notificaciones, traslado de ley y respuesta al pliego petitorio.

**Segunda**, comprende la audiencia de conciliación.

**Tercera**, comprende el estallido de la huelga, y en su caso, solicitud de que se declare la huelga como inexistente, para lo cual, deberá citarse a una audiencia que será también de ofrecimiento y admisión de pruebas. En caso de haber ofrecido como prueba, el recuento de los trabajadores, deberá señalarse día y hora para su desahogo.

**Cuarta**, agotado el procedimiento, se dictará laudo respecto de la inexistencia o no de la huelga, o bien, la licitud o ilicitud de la misma, con las consecuencias señaladas en la *Ley Federal del Trabajo*.

## **PROCEDIMIENTO PARA LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA**

En el derecho laboral mexicano están previstos los conflictos colectivos de naturaleza económica, y son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implementación de nuevas condiciones de trabajo o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la Ley señale otro procedimiento.

El artículo 900 de la *Ley Federal del Trabajo* está estrechamente vinculado con los artículos relativos a la modificación colectiva y suspensión colectiva de las relaciones de trabajo a que se refieren los artículos 426 y 427 de la *Ley Federal del Trabajo*.

Su marco legal se encuentra en los artículos 900 a 919 de la *Ley Federal del Trabajo*, y tiene las siguientes características:

**a) Legitimidad:** Este procedimiento es utilizado por las empresas y patrones que se encuentran en los casos de los artículos 426 y 427 de la *Ley Federal del Trabajo*, pero también, estos planteamientos pueden ser solicitados por los sindicatos titulares de los contratos colectivos de

trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el mayor interés profesional, mediante demanda por escrito.

- b) Requisitos:** Este procedimiento debe ser por escrito y debe contener el nombre y domicilio de quien promueve, y acreditar su personalidad. En dicho escrito, se deberán exponer los antecedentes, hechos y causas que dieron origen al conflicto, así como las pretensiones del promovente.

Al escrito, se deberá acompañar lo siguiente:

- Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan;
- La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo;
- Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;
- Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y
- Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

La Junta inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia, dentro de los 5 días siguientes, la cual, se desarrollará conforme lo prevé el artículo 906 de la *Ley Federal del Trabajo*. Respecto de los peritos, éstos deben satisfacer los requisitos señalados en el artículo 907 de la *Ley Federal del Trabajo*, los cuales, están autorizados para realizar las investigaciones y estudios que juzguen convenientes.

El dictamen que rindan los peritos debe contener los requisitos exigidos en los artículos 910 y 911 de la *Ley Federal del Trabajo*, pudiendo las partes formular las observaciones que juzguen convenientes, en un término de 72 horas después de haber recibido los peritajes.

Los tribunales del trabajo gozan de las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzguen convenientes (artículo 915 de la *Ley Federal del Trabajo*).

Desahogadas todas las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de 72 horas para que formulen sus alegatos. Concluido dicho término, el Auxiliar declarará cerrada la instrucción, y dentro de un término de 15 días, emitirá un dictamen conforme a los requisitos establecidos en los artículos 916, 917, 918 y 919 de la *Ley Federal del Trabajo*.

## **PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN**

Rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones

dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas, e incluye, en su caso, el embargo y remate de bienes. Características:

- Se inicia a instancia de parte.
- Deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo.
- La ejecución de los laudos corresponde exclusivamente a los Presidentes de la Junta de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales (artículo 940 a 978 de la Ley Federal del Trabajo), a cuyo fin, dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.
- El laudo puede ser ejecutado por el Presidente de otra Junta, es decir, por exhorto (artículo 941 a 943 de la Ley Federal del Trabajo).
- El auto de ejecución que ordena cumplir con el laudo debe despacharse dentro de los 15 días siguientes al día que surta efectos la notificación, y las partes pueden convenir modalidades en su cumplimiento.
- Concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes, sin embargo, antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación, podrá el demandado liberar los bienes embargados, pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución, observando las normas establecidas en la sección tercera "Remates", del capítulo I, del título quince "Procedimientos de Ejecución", de la Ley Federal del Trabajo (artículos 967 y siguientes).

**LA REFORMA LABORAL MEXICANA:  
ENTRE LA FLEXIBILIDAD Y LOS  
DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS  
TRABAJADORES**



## LA REFORMA LABORAL MEXICANA: ENTRE LA FLEXIBILIDAD Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES<sup>5</sup>

*Carlos Reynoso Castillo & Alfredo Sánchez-Castañeda*

*Escuela Internacional de Alta Formación  
en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

### I. El difícil camino de la reforma laboral

El 30 de noviembre de 2012 se reforman y adicionan diversos artículos a la Ley Federal de Trabajo (LFT). El resultado es el colofón de un largo proceso de discusión, iniciado en 1988 cuando el poder Ejecutivo Federal anunció la inminente reforma a las normas del trabajo. Desde entonces y al paso de años, la posibilidad de reformas a la legislación laboral siempre estuvo latente en todos los actores de las relaciones laborales; empresarios, sindicatos, académicos, autoridades laborales, etc.

Durante todo este tiempo desfilaron sendos proyectos de reforma laboral, que permitieron a los laboristas presentar argumentos a favor o en contra de los mismos. Fueron pocos los proyectos de reforma realmente ambiciosos que plantearan cambios estructurales e incluso constitucionales, al modelo de relaciones de producción construido luego de la Revolución Mexicana de 1910. En su gran mayoría, los proyectos que vieron la luz pública, abogaban por cambios puntuales en temas concretos. Los proyectos hacían énfasis en los temas que le interesaban al autor del proyecto y dejaba de lado aquellos que le resultaban incómodos.<sup>6</sup> Esta situación dio lugar a la aparición de proyectos divergentes, favorables al sector sindical o empresarial, dependiendo la cuna de su origen. Nunca entendieron ni atendieron la necesidad de comprender al otro.<sup>7</sup>

La falta de una reforma laboral amplia daba la impresión de que las normas laborales habían permanecido inmutables. Sin embargo, hay que reconocer que la inamovilidad de las normas del trabajo en México fue más aparente que real<sup>8</sup>. En efecto, el hecho de que durante muchos años no pudiera concretarse una reforma laboral creó la falsa imagen de que la LFT se conservó inmutable, y así era defendida, como si no hubiera cambiado nada.

Visión más que errónea, ya que en ese lapso se dieron reformas de *jure* y de *facto*. En primer lugar, la LFT fue reformada en materia de capacitación y

---

<sup>5</sup> Reynoso, C. & Sánchez, A.. (2013). La reforma laboral mexicana: entre la flexibilidad y los derechos fundamentales de los trabajadores. ADAPT University Press , Volumen 1, núm. 1, enero-marzo. PDF en: [http://www.adapt.it/EJCLS/index.php/rlde\\_adapt/article/view/82/134](http://www.adapt.it/EJCLS/index.php/rlde_adapt/article/view/82/134)

<sup>6</sup> Sánchez Castañeda, A., "La reforma extraviada", en *Voz y Voto*, núm. 172, junio de 2007.

<sup>7</sup> Sánchez-Castañeda, A., "El difícil camino de la reforma laboral: la paradoja de perder todos para ganar todos", en *La palabra y el hombre, Revista de la Universidad Veracruzana*, tercera época, núm. 18, otoño 2011.

<sup>8</sup> Reynoso Castillo, C., "Viejos Derechos, Nuevas realidades", en *Voz y Voto*, núm. 172, junio 2007.



adiestramiento en 1978 y en materia procesal en 1980, además de otras reformas puntuales. En segundo lugar, la LFT ha cambiado de manera importante a través de la jurisprudencia. En tercer lugar, la LFT ha sido remozada por la aparición de nuevos contratos de trabajo o relaciones de trabajo, entre ellas la subcontratación<sup>9</sup> a pesar de que no estaba regulada en la ley. Así mismo la contratación colectiva ha sido otro de los grandes instrumentos que han modificado las relaciones laborales en las grandes empresas privadas. Dichas empresas nunca pidieron una reforma laboral, porque ya la practicaban *de facto*.<sup>10</sup>

A la luz de las anteriores consideraciones, se puede señalar que durante los últimos veinte años hemos asistido a un proceso de “reforma” y “adaptación” de las normas laborales de diferentes maneras<sup>11</sup>, por lo que los cambios de 2012, deben ser vistos como la formalización o culminación de todo un proceso que se venía gestando de tiempo atrás. Entre las reformas *de facto* y *de jure*, en México se volvería hablar de una reforma laboral a partir de 1° de septiembre de 2012, fecha en la cual el Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados un proyecto de reforma y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, con carácter de *Iniciativa preferente*, con lo cual se obliga al Congreso de la Unión a pronunciarse sobre dicho proyecto, en un plazo de 60 días. El tiempo “breve” de discusión generó como primera crítica la premura en la discusión. Argumento un tanto endeble, ya que se olvida que la discusión material se inició desde 1988.

## II. El reforzamiento de los poderes del empleador

La reforma laboral de 2012 trastoca algunos de los conceptos tradicionales ampliamente justificados y analizados por la doctrina clásica laboral mexicana, que dicho sea de paso, defendía tanto al trabajador que al no mirar a su alrededor no se daba cuenta cómo una legislación tan “formalmente protectora” terminaba desprotegiendo *de facto* al trabajador. Tanta defensa del contrato de trabajo, impedía ver su real decadencia<sup>12</sup> y la precariedad real que lo empezaba a debilitar.<sup>13</sup> Además del análisis puntual de los cambios incorporados a la legislación laboral, la trascendencia de las modificaciones exige hacer un esfuerzo de reflexión que permita poco a poco entenderla en esta nueva etapa

---

<sup>9</sup> Sánchez-Castañeda, A., Reynoso Castillo, C. y Palli, B., *La subcontratación: un fenómeno global Estudio de legislación comparada*, IJ UNAM, México 2011.

<sup>10</sup> Sánchez-Castañeda, A., “Futuro de la negociación colectiva en México: De la contratación sin negociación a la negociación con contratación” en González Nicolás I. (coord.), *40 años, 40 respuestas: Ideas para la democratización del mundo del trabajo*, Friederich Ebert, México, 2009, pp. 155-158.

<sup>11</sup> Reynoso Castillo, C., “Viejos Derechos, Nuevas realidades”, *en Voz y Voto*, no. 172, junio 2007. Artículo en donde se recogen los temas que debería incluir todo intento de reforma laboral. Lo cual, en su mayoría aparecen en las reformas y adiciones a la LFT.

<sup>12</sup> Sánchez-Castañeda, A., “¿Hacia la decadencia del contrato de trabajo?”, *en Estudios Jurídicos en Homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano* (Kurczyn Villalobos, Patricia y Puig Hernández, Carlos, Coordinadores), UNAM, México, 2003.

<sup>13</sup> Reynoso Castillo, C., *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*, México, Miguel Ángel Porrúa, 2006, 815 pp.; y Sánchez-Castañeda, A., *Las transformaciones del derecho del trabajo*. UNAM, México, 2006.

de evolución o involución (según sea la apreciación ideológica) del Derecho Mexicano del Trabajo.

El Derecho del Trabajo nació como un intento de la sociedad para contar con un marco jurídico que permitiera el sano desarrollo económico de un país, al ofrecer un espacio en el cual las relaciones laborales pudieran convivir señalando qué derechos y qué obligaciones tenían cada una de las partes.<sup>14</sup>

El nacimiento del Derecho del Trabajo, como un intento de las sociedades por plasmar en normas jurídicas una cierta concepción de justicia y humanismo, sería alimentada desde varios ángulos y posiciones ideológicas. La inclusión de lo social en las agendas públicas y en este caso legislativas, apareció como algo normal desde finales del siglo XIX y casi todo el siglo XX. Basta recordar en primer lugar, a finales del siglo XIX, las leyes de seguridad social y protección de accidentes de trabajo en la Alemania de Bismarck y en segundo lugar, durante el siglo XX la labor realizada por la Organización Internacional de Trabajo<sup>10</sup>. Se buscaba, en pocas palabras que la empresa se adaptará a las necesidades de los trabajadores.

Sin embargo, el desarrollo de las normas del trabajo y su expectativa de progresividad, avance, mejora y perfeccionamiento, tal y como lo había señalado la doctrina mexicana clásica, particularmente Mario de la Cueva, en los últimos años dicho panorama apareció más difuso e incluso en un sentido francamente inverso. El papel del Derecho del Trabajo como herramienta de justicia, va cediendo terreno para convertirse en una herramienta de la economía y organizadora de las políticas públicas. Ahora el trabajador, como sucedía en el siglo XIX, tiene que adaptarse a las necesidades de la empresa. En nuestros tiempos, entre el sacrificio de la empresa o del trabajador, se elige a este último, porque se dice, fundada o infundadamente, que hacerlo de otra manera implica la desaparición de las fuentes de trabajo, es decir, de la empresa.

Si se reflexiona sobre el significado de las reformas laborales de los últimos años, se puede leer que realmente lo que está en juego es una determinada concepción del Derecho del Trabajo, como un conjunto de normas protectoras de la parte más débil en una relación laboral, el trabajador. En ese sentido, a lo largo de la historia las normas laborales se habían ido nutrido y ampliando como una expresión de esa vocación humanista con que se supone nacieron históricamente. Frente a esa visión, se presentó otra que considera que los valores a proteger, si bien deben de incluir a los trabajadores, es igualmente importante proteger el empleo y las empresas como creadoras de fuentes de trabajo. En las antípodas o en espacios intermedios (flexiseguridad) de las

---

<sup>14</sup> Reynoso Castillo, C., "De la legislación industrial al derecho del trabajo", Bicentenario de la independencia, *Revista Alegatos*, núm. 73, México, septiembre-diciembre 2009, pp. 555-584; Reynoso Castillo, C., *Doscientos años de legislación laboral*; *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 11, 2010; México, UNAM, pp. 155-179. <sup>10</sup> Kurczyn, Villalobos, P.; Reynoso Castillo, C., y Sánchez-Castañeda, A., *El derecho laboral globalizado*, UNAM, México, 2007, pp.117.

anteriores dos visiones, se han alimentado todas las reformas laborales de los últimos años.

En América Latina, las reformas laborales parecieran presentar temas coincidentes y líneas de reforma que, con variantes propias de cada país, muestran cierta homogeneidad regional: aumento en las modalidades de la contratación individual, disminución de los costos de ruptura de las relaciones laborales, facilidades en el cumplimiento de los requisitos de forma y fondo del despido, entre otras.

Los cambios en la legislación laboral mexicana, no deberían sorprender, ya que han seguido la misma ruta de las reformas laborales iniciadas en varias partes del mundo desde los años ochenta del siglo pasado. En el caso particular de América Latina, estos procesos de adecuación al marco jurídico laboral estuvieron caracterizados por: flexibilidad en el ingreso y la salida de los trabajadores en una empresa; por el redimensionamiento del concepto de derechos adquiridos y de la antigüedad, por la inclusión de leyes laborales relacionadas con políticas de empleo, por la aparición de nuevos contratos de trabajo, etc.

### III. Un derecho laboral flexible dentro del respecto de los derechos fundamentales en el trabajo

La reforma laboral mexicana tomó los elementos de flexibilidad que han estado presentes en toda reforma laboral de los últimos años. Sin embargo, también retomó en su contenido, el interés e importancia que los sistemas jurídicos de inicios del siglo XXI le están dando a los derechos humanos, en general y a los derechos humanos laborales en particular. El resultado es una reforma laboral mexicana flexible, pero que busca asegurar los derechos fundamentales en el trabajo. Característica que le podría dar un equilibrio a la reforma realizada.<sup>15</sup>

Cuatro nociones aparecen en la nueva legislación laboral: el trabajo digno o decente, la igualdad sustantiva o de hecho entre trabajadores y trabajadoras frente al patrón y el hostigamiento y acoso sexual. Así mismo, se incluyen dos precisiones sobre la no discriminación y el derecho a la formación profesional. Generando un nuevo alcance en materia de principios generales que el juzgador deberá tener en cuenta.

### IV. Los cambios al estatus individual del trabajador

En México, desde la óptica latinoamericana, la reforma laboral no presenta grandes novedades. Sin embargo, sí presenta algunos temas que bien pudieran

---

<sup>15</sup> Sánchez-Castañeda, A., "Hacia una definición de los derechos fundamentales en el trabajo y su exigibilidad", en Ferrer Mac-Gregor, E. y Zaldivar Lelo de Larrea, A. (coord.), *La ciencia del derecho procesal constitucional. Estudios en homenaje a Héctor Fix-Zamudio en su cincuenta años como investigador del derecho*, Tomo XII, UNAM/Instituto Mexicano de Derecho Procesal Constitucional/Marcial Pons, México, 2008.

ser novedosos, tales como la regulación de la productividad y la certificación de competencias.

Una primera aproximación general y a distancia de la reforma laboral mexicana, permite advertir una serie de modificaciones a la legislación laboral que centra la atención en las reglas de las relaciones individuales de trabajo, que en la práctica ya habían cambiado profundamente.<sup>16</sup> Es ahí en donde los cambios se presentan con mayor trascendencia, a pesar de que los temas de mayor atención para ciertos actores fueron los relativos a los derechos sindicales.

La mayor atención al estatus individual del trabajador coincide con la mayoría de las reformas llevadas en cabo en los últimos años en muchos países. Quizás porque el tema colectivo no pareciera ser una prioridad, al menos para algunos sectores del sindicalismo.

El ingreso al empleo en nuestro país se daba sin contratos a prueba o de formación inicial. Particularmente el contrato a prueba desapareció de la ley de 1970 por el abuso que se solía dar de dicha figura. La reforma de 2012 abre la puerta tanto a nuevas relaciones de trabajo como a nuevos contratos, reintroduce el contrato a prueba e introduce el contrato de formación, con una serie de candados a fin de evitar el abuso de los mismos. Aunque habría que señalar que en la vía de los hechos ya existía el contrato a prueba y de formación, junto con otros que la legislación no cubre particularmente, las ayudantías y la figura de becario. Así mismo, la ley introdujo dos nuevas modalidades contractuales; la relación de trabajo por tiempo indeterminado para labores discontinuas y el trabajo en régimen de subcontratación. Nuevas modalidades que requieren cierto grado de formalismo para que no se presten a la simulación jurídica.

La LFT reformada incluye de manera clara la noción de flexibilidad interna, es decir, la disposición del trabajador a los requerimientos de organización del empleador. El artículo 56 Bis establece que en materia de condiciones de trabajo, los trabajadores pueden desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal. Pudiendo recibir por las mismas la compensación salarial correspondiente. La LFT entiende por labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador. Lo cual implica que un trabajador puede realizar otro tipo de tareas, pero siempre y cuando estén relacionadas con las pactadas en su relación jurídica individual o colectiva o las que normalmente realice el trabajador.

Se asiste entonces a una reforma que en lo individual restituye al patrón y a las empresas mecanismos que el Derecho del trabajo les había arrebatado. La vieja idea de las facultades y potestades ilimitadas del patrón en las relaciones

---

<sup>16</sup> Reynoso Castillo, C., "Contratación precaria", en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, UNAM, núm. 68, mayo-agosto de 1990, pp. 537-554; Sánchez-Castañeda, A., "Las tendencias de la negociación colectiva", en *Gaceta Laboral*, vol. 11, núm. 2, Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela. mayo-agosto, 2005.

laborales que las normas laborales pretendían acotar, hoy parecieran restablecerse. Nuevamente el empleador recupera la posibilidad de decidir sobre temas que antes le estaban negados o acotados, por ejemplo: el tipo de contrato individual, la definición de las tareas a ejecutar por el trabajador, la determinación de los momentos y formas de ruptura de la relación de trabajo, etc.<sup>17</sup> Se presenta un cortejo con el liberalismo jurídico del cual se supone que las normas laborales trataron de alejarse durante el siglo XX.

En materia de prestaciones y derechos los cambios son puntuales en temas como la productividad y la capacitación, en los cuales, se incorpora como parte de las aspiraciones del legislador el aumento de la productividad. En materia de regímenes laborales especiales, la reforma laboral mexicana actualiza algunos contenidos en capítulos concretos (trabajo de menores, trabajadores en el extranjero, el teletrabajo como sinónimo de trabajo a domicilio, trabajadores del campo y trabajadores domésticos) y se agrega un capítulo sobre el trabajo minero.

No quisiéramos dejar de señalar que la reforma, en materia de relaciones individuales de trabajo, puede terminar siendo paradójica, porque si en materia individual puede ser definida a primera vista como una reforma patronal, quizás una lectura más detallada de la misma, puede terminar favoreciendo en algunos temas, a los trabajadores, ya que por ejemplo, se limita la subcontratación, los contratos a prueba y los contratos de formación. Su regulación en la LFT puede brindar elementos para impugnar actos patronales de simulación jurídica.

Particularmente la incorporación del trabajo decente puede ser un arma de defensa de los trabajadores frente a los empleadores. En la LFT reformada, el trabajo digno o decente, se entiende como aquél que 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. Además de incluir 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.

La noción de trabajo decente contemplada en nuestra ley, es muy importante por el alcance que puede tener. En primer lugar, porque la noción de trabajo decente incluye los principios fundamentales que se desprenden de la Declaración de la OIT de 1998: *libertad sindical y libre contratación; no discriminación; prohibición del trabajo forzoso, y prohibición de las peores formas de explotación infantil*. En segundo lugar, porque incluye tres principios

---

<sup>17</sup> Reynoso Castillo, C., "Sobre las nuevas contrataciones laborales", en Kurczyn, P. (coord.), *Relaciones laborales en el siglo XXI*, STPS/UNAM, México, 2000, pp. 57-67; Reynoso Castillo, C., "Los atentados al Contrato de Trabajo", en Kurczyn, P., (coordinadora); *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*, UNAM, México, 2003, pp. 77-86.

adicionales no contemplados por la Declaración de 1998: *acceso a la seguridad social, derecho a la formación profesional (capacitación continua) y derecho a la seguridad e higiene en el trabajo*. Sin duda, el juzgador en sus resoluciones tendrá que valorar el alcance fijado a la noción de trabajo decente por nuestra nueva legislación laboral. Si un trabajo no reúne los siete elementos establecidos por el artículo segundo de la ley reformada, no podrá considerarse como trabajo decente. Así mismo, si bien es cierto que no se incorpora la libre negociación colectiva, ésta existe como uno de los principios fundamentales del trabajo decente, que en consecuencia el juzgador deberá de tomar en cuenta en el momento de sus resoluciones. Destaca también la inclusión del descanso por paternidad o por adopción; el fin del escalafón ciego y la inclusión de las habilidades y competencias; las nuevas causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el empleador; así como la reforma al aviso de despido, el cual se ve fortalecido, pareciera, en beneficio del trabajador.

Destaca también el límite a los salarios caídos a un año –antes no había límite– y en caso de continuar el juicio, se pagará un interés de 2% mensual sobre una base de quince meses, capitalizable al momento del pago. Limitación que se aplica también en aquellos casos en el patrón quedé eximido de reinstalar a un trabajador, mediante el pago de una indemnización

#### V. Los cambios al estatus colectivo del trabajo

En materia de derechos colectivos, también la reforma hace modificaciones en temas importantes. Uno de los ejes de la reforma laboral fue tratar de avanzar hacia una mayor transparencia sindical. Con la reforma, los contratos colectivos, los contratos-ley y los reglamentos interiores de trabajo han de convertirse en documentos públicos. De igual manera la elección de las dirigencias sindicales, así como la rendición de cuentas y la transparencia en el manejo del patrimonio sindical son objeto de regulaciones que buscan dar luz a la manera como los sindicatos que se ocupan de transparentar su funcionamiento. Reforma mal lograda e incluso contradictoria, quizás porque privaron más en el debate las buenas intenciones y la pasión, en lugar de la razón jurídica.

#### VI. Las reformas en la impartición de justicia y el incremento de las sanciones

Por otra parte, las instituciones encargadas de la aplicación y vigilancia de las normas laborales son objeto de cambios en la presente reforma. En el caso de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se avanza hacia una profesionalización de su personal jurídico, no solo por medio del establecimiento de requisitos claros en su formación, sino proponiendo el establecimiento de un servicio profesional de carrera por medio del cual se intenta contar con una perspectiva clara de estas personas, en cuanto a su ingreso, permanencia y promoción. En circunstancias similares, en cuanto a los requisitos académicos del personal, se encuentran instituciones como la Inspección del Trabajo y las Procuradurías de la Defensa del Trabajo. Sin embargo, la reforma olvida establecer mecanismos de ingreso, selección de los Presidentes de Junta, por lo que deja ese tema

pendiente.<sup>18</sup> Por otra parte, en materia procesal laboral, hay un intento por hacer de la conciliación un elemento importante de los mismos, para ello la reforma laboral plantea varios mecanismos para lograrlo. Hay que recordar que la conciliación, fue desde siempre un elemento que distinguía a los procesos del trabajo, pero que al paso de los años se ha ido desdeñando para acercarse a los procedimientos propios de otras áreas jurídicas. Tema que ya había sido reclamado por la Doctrina<sup>19</sup>. De igual manera se busca incorporar a las prácticas procesales, la posibilidad de que medios probatorios novedosos y propios del desarrollo de las tecnologías de la información, puedan ser parte de los paquetes probatorios que ofrezcan las partes en el proceso.

Un tema a destacar, que asume una gran importancia en materia de justicia laboral -federal- es el relativo a la incorporación de un procedimiento especial en materia de conflictos de seguridad social. Se busca que sea expedito para atender un importante y creciente tema de conflictividad entre trabajadores y diversas instituciones, que ha derivado en un rezago importante en los tribunales del trabajo.

Un último tema de gran relevancia es el relativo al sistema de sanciones por el incumplimiento de las normas de trabajo. Se aumentan de manera considerable los montos por incumplimiento. Sin embargo, hay que ver con detenimiento este tema porque la reforma incorpora criterios sancionatorios no exentos de polémica.

En relación a carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción, convierten al dolo como un elemento constitutivo en la comisión del hecho o acto sancionable. Se trata de un elemento que está en la lógica detrás de otras ramas del Derecho, pero que tal vez se aleja de los criterios que históricamente permitieron un esquema sancionatorio en materia de trabajo en donde, en principio, todo aquello que sucede en el espacio de trabajo es responsabilidad del patrón. Se debe recordar que el origen mismo del régimen jurídico de los riesgos de trabajo, se apoyaba en la idea de la responsabilidad objetiva, la cual pareciera ahora dejarse de lado.

Otro factor que debe tomarse en cuenta en la imposición de sanciones es la gravedad de la infracción, elemento nada fácil de determinar y que supone una escala de valoración para la cual, por ahora la ley no ofrece algún elemento. Por otra parte, se encuentra el tema de los daños que se hubieren producido o que puedan producirse. En este caso, habrá sin duda situaciones en donde pueda determinarse con cierta facilidad, pero en su gran mayoría no es fácil hacerlo; por ejemplo que tanto daño se hace a un menor al impedirle que vaya a realizar sus estudios, o que tanto daño se causa a un trabajador que se le expone a ciertas sustancias que potencialmente pueden dañar su salud.

---

<sup>18</sup> Reynoso Castillo, C., "Justicia laboral (la reforma pendiente)", en *Revista Alegatos*, núm. 43 septiembre-diciembre, México, 1999, pp. 593-612.

<sup>19</sup> Reynoso Castillo, C., "Procedimientos paraprocesales o voluntarios", en *Revista Alegatos*, núm. 49, México, septiembre-diciembre de 2001, pp. 217-226.

Así mismo, la Ley incorpora el criterio de la capacidad económica del infractor como otro elemento a considerar en la sanción; se trata de un elemento explicable y tal vez justificable desde un punto de vista económico, pero difícilmente explicable en un sistema de sanciones estrictamente jurídico; independientemente de lo difícil que será contar con elementos objetivos para medir la capacidad económica del infractor. Esta manera de plantear las cosas, podría llevarnos a discriminaciones en la imposición de las sanciones, o bien, a tener una *justicia de pobres y otra de ricos*.

Finalmente la Ley señala, como ya se ha anotado, a la reincidencia como otro factor en la imposición de sanciones, en estos casos la multa que se imponga se duplicará. La Ley define a la reincidencia como cada una de las subsecuentes infracciones a un mismo precepto, cometidas dentro de los dos años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción precedente, siempre que ésta no hubiese sido desvirtuada. Estamos ante una forma atípica de conceptuar la reincidencia, ya que se autoriza indirectamente a volver a violar las normas laborales, siempre y cuando se deje pasar un periodo de dos años. La reincidencia como factor a considerar en las sanciones debiera ser un elemento determinante en la definición de la sanción, y no estar matizado e incluso eliminado por aspectos temporales como se sugiere ahora en la LFT.

Como puede advertirse, la incorporación de estos criterios para la imposición de sanciones, agrega al sistema sancionatorio laboral elementos con un alto grado de subjetividad, que plantean por lo menos dos implicaciones. La primera, la dificultad que tendrá la autoridad que impone las sanciones, para definir e identificar en casos concretos cada uno de los factores que ahora le señala la Ley. La segunda, los infractores podrían tener mayores márgenes para tratar de controvertir las sanciones que se les impongan, al poder cuestionar sistemáticamente que alguno o algunos de los factores que ahora señala el art. 992 no se consideraron en la sanción que se impongan. Estos elementos pueden hacer nugatorio el aumento considerable de los montos de las sanciones por incumplimiento de las normas laborales.

De los artículos transitorios, destacan los siguientes puntos relativos al inicio diferenciado de la vigencia de la ley reformada, ya que la totalidad de la Ley no va entrar en vigor a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación:

1. Los patrones cuentan con treinta y seis meses para realizar las adecuaciones a las instalaciones de los centros de trabajo, a fin de facilitar el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.
2. Los patrones contarán con doce meses para proceder a realizar los trámites conducentes para afiliar su centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.
3. El Titular del Ejecutivo Federal, los Gobernadores de los Estados, así como el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuentan con un plazo de seis meses, para adecuar los ordenamientos reglamentarios que correspondan.



4. La STPS debe expedir las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo, en un término de seis meses, en tanto se seguirán aplicando las tablas a que se refieren los artículos 513 y 514 que se reforman.
5. Las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje deberán adoptar el servicio profesional de carrera a partir del día primero del mes de enero del año 2014.
6. Los Presidentes de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje deben establecer los lineamientos para el sistema de formación, capacitación y actualización jurídica del personal de su respectiva Junta, dentro de los seis meses siguientes a que entren en vigor las presentes reformas.
7. Los Inspectores de Trabajo que no cuenten con el certificado de educación media superior o su equivalente cuentan con un término de tres años para obtenerlo, a partir de que entren en vigor las presentes reformas.
8. El personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que no cuente con el título y la cédula profesionales cuentan con un término de cinco años para obtenerlo, a partir de que entren en vigor las presentes reformas.
9. Las retribuciones fijadas anualmente y con sujeción a las disposiciones presupuestales aplicables de los Presidentes de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje entrarán en vigor a partir del próximo Presupuesto de Egresos de la Federación y de las entidades federativas.
10. Los juicios iniciados con las disposiciones anteriores a la presente reforma deben concluirse de conformidad con ellas.

## VII. Los escenarios de la reforma laboral

La reforma laboral ha dejado insatisfechos a los actores sociales. Tanto empleadores como trabajadores reclaman faltas, omisiones e incluso retrocesos. Quizás porque no fue una reforma marcada por una flexibilidad absoluta y quizás porque las reformas a la LFT, incorporaron, al menos formalmente, los derechos fundamentales de los trabajadores. Por el momento, debemos estar pendientes a tres escenarios. El primero, el pronunciamiento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre la constitucionalidad de la reforma laboral. El segundo, evaluar la práctica cotidiana e interpretación de la ley laboral reformada por los sindicatos y los empleadores. En tercer lugar, seguir con detenimiento la interpretación que van hacer los tribunales laborales de la LFT reformada, que si bien es cierto, introduce elementos importantes de flexibilidad laboral, también busca salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores.

**ANÁLISIS PROYECTOS DE LEY MARCO  
PROCESAL LABORAL PARA AMÉRICA  
LATINA**

**PARLAMENTARIA SUPRESTATAL MERY  
ELINA ZABALA – BOLIVIA**



# **ANÁLISIS PROYECTOS DE LEY MARCO PROCESAL LABORAL PARA AMÉRICA LATINA**

## **PARLAMENTARIA SUPRESTATAL MERY ELINA ZABALA – BOLIVIA**

De los antecedentes remitidos por la delegación de México y Venezuela para la elaboración de la Ley Marco Procesal Laboral para América Latina y basados en el informe MTEPS – DGTHSO – RBH – 059/2015 de la Unidad de Relaciones Exteriores del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, de puede evidenciar los siguientes extremos:

### **FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL**

Artículos de la Constitución Política del Estado para tomar de referencia el presente análisis.

### **DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO**

#### **Artículo 46.**

I. Toda persona tiene derecho:

1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.

2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.

II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

#### **Artículo 48.**

I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.

II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.

V. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.

VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.

VII. El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.

**Artículo 50.** El Estado, mediante tribunales y organismos administrativos especializados, resolverá todos los conflictos emergentes de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, incluidos los de la seguridad industrial y los de la seguridad social.

#### **Artículo 51.**

I. Todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley.

II. El Estado respetará los principios sindicales de unidad, democracia sindical, pluralismo político, autosostenimiento, solidaridad e internacionalismo.

III. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de las trabajadoras y los trabajadores del campo y de la ciudad.

IV. El Estado respetará la independencia ideológica y organizativa de los sindicatos. Los sindicatos gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de organizarse y ser reconocidos por sus entidades matrices.

V. El patrimonio tangible e intangible de las organizaciones sindicales es inviolable, inembargable e indelegable.

VI. Las dirigentas y los dirigentes sindicales gozan de fuero sindical, no se les despedirá hasta un año después de la finalización de su gestión y no se les disminuirán sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical.

VII. Las trabajadoras y los trabajadores por cuenta propia tienen el derecho a organizarse para la defensa de sus intereses.

#### **Artículo 52.**

I. Se reconoce y garantiza el derecho a la libre asociación empresarial.

II. El Estado garantizará el reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones empresariales, así como las formas democráticas organizativas empresariales, de acuerdo con sus propios estatutos.

III. El Estado reconoce las instituciones de capacitación de las organizaciones empresariales.

IV. El patrimonio de las organizaciones empresariales, tangible e intangible, es inviolable e inembargable.

**Artículo 53.** Se garantiza el derecho a la huelga como el ejercicio de la facultad legal de las trabajadoras y los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, de acuerdo con la ley.

#### **Artículo 54.**

I. Es obligación del Estado establecer políticas de empleo que eviten la desocupación y la subocupación, con la finalidad de crear, mantener y generar condiciones que garanticen a las trabajadoras y los trabajadores posibilidades de ocupación laboral digna y de remuneración justa.

### **OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**

**Artículo 1.-** Existe coherencia en ambos proyectos en cuanto a los principios laborales, sin embargo, respecto al código procesal de trabajo en Bolivia, contiene en sus disposiciones generales de los principios:

El principio de inversión de la prueba, principio constitucional por el que la carga de la prueba corresponde al empleador.

Se recomienda implementar este principio constitucional, laboral en el proyecto marco de ley.

**Artículo 2.** En el proyecto de Venezuela no recoge la conformación tripartita de los tribunales laborales, así como tampoco en el Código Procesal Boliviano, se recomienda implementar la forma tripartita, en los cuales haya representación de los trabajadores o sus organizaciones sindicales, de los empleadores y del Gobierno, tal como lo establece el proyecto de México.

**Artículo 3.** La norma procesal Laboral Boliviana, coincide plenamente en los principios procesales de oralidad, publicidad, contradictorio y además continuo, para el proceso, además de informalidad.

**Artículo 4.** En el inciso c) del Artículo 3 del Código Procesal Boliviano, establece claramente y entra en plena coincidencia, que el juez o Tribunal son quienes cuidaran de su rápida tramitación sin perjuicio del derecho de defensa de las partes.

**Artículo 5.** La norma procesal boliviana coincide plenamente en que la interpretación de la norma será a partir de la más favorable al trabajador, tal como lo establece nuestro principio constitucional protector, el cual establece:

Que el estado tiene la obligación de proteger al trabajador asalariado en todas sus formas, entendiendo en base a las siguientes reglas, del indubio pro operario, interpretar las normas laborales y ser retroactiva a favor del trabajador.

## **II DE LAS REPRESENTACIONES:**

**Artículo 4.** Sin referencia.

## **III DE LAS ACTUACIONES ANTE LOS TRIBUNALES**

**Artículo 5.** Los proyectos coinciden con la normativa procesal boliviana en que el proceso será público salvo causa justificada.

**Artículo 6.** Coincide el proyecto de México con nuestra normativa laboral procesal.

## **IV DE LA NOTIFICACIONES**

**Artículo 8.** Se considera adecuado que se prevea el caso de notificaciones mediante medios electrónicos, si bien en Bolivia no se utiliza todavía los medios electrónicos para las notificaciones en el ámbito laboral, en materia civil ya se ha implementado este tipo de tecnología, por lo tanto si se recomienda la utilización de estos medios electrónicos.

## **V DE LA PRUEBAS**

**Artículo 9.** Coincidencia plena de la normativa laboral procesal de Bolivia en tanto a la admisión de las pruebas reconocidas por las leyes.

## **VI. DEL PROCEDIMIENTO**

**Artículo 10.** La previsión de un procedimiento previo conciliatorio es importante antes de entrar a un Tribunal de trabajo, en Bolivia todos los litigios laborales entre trabajadores y empleadores se los resuelve en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Precisión Social, como un medio alternativo para dar solución a los litigios laborales, a través del conducto regular que se establecen en el mismo procedimiento. Por lo tanto se sugiere la implementación de un procedimiento previo alternativo conciliatorio ante un Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución, con los plazos pertinentes.

**Artículo 11.** En Bolivia el periodo de apertura de las pruebas se lo realiza después de la contestación negativa de la demanda, el juez a través de un auto abre un plazo de 10 días comunes perentorios a las partes, fijando de forma precisa los puntos de hecho a probarse. Por lo tanto tampoco existe esta audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.

**Artículo 12.** Durante el termino de probatorio las partes podrán valerse de todos los medios de justificación, tal cual lo establece el código procesal boliviano, siempre que no estén prohibidos por ley, ni sean contrarios a la moral o al orden público. Este auto podrá ser objetado por las partes dentro del tercer día y decidido mediante pronunciamiento previo e inmediato.

**Artículo 13.** Sin observaciones

**Artículo 14.** Los alegatos se realizan en la única audiencia de juicio.

## **VII DE LAS RESOLUCIONES.**

**Artículo 15.** Se coincide con el artículo 15 del proyecto de México

## **VIII DE LA EJECUCION**

**Artículo 17.** Respecto a la ejecución de la sentencia nuestro código procesal laboral establece que las sentencias ejecutoriadas se harán cumplir por el Juez de primera instancia, que concederá a la parte perdedora un plazo de tres días para el efecto. La cuantía de la obligación establecida en sentencia se pagara preferentemente al trabajador o sus herederos en forma personal, aunque su apoderado cuente con la facultad de cobrar el dinero.

Si transcurridos los tres días de la ejecución de la sentencia el litigante perdedor no cumple su obligación, el juez libera mandamiento de apremio del ejecutado.

**Artículo 18.** Se coincide con el artículo 18 del proyecto de México de acuerdo a normativa laboral vigente.

## **IX DE LOS ASUNTOS COLECTIVOS**

**Artículo 19.** Se coincide con el artículo 19 del proyecto de México de acuerdo a normativa laboral vigente.

**Artículo 20.** Sin observaciones

**Artículo 21.** Se coincide con el artículo 20 del Proyecto de México de acuerdo a normativa nacional vigente, sin embargos se recomienda acortar el plazo de sesenta días, cuando no haya sido posible resolver el conflicto en la audiencia de conciliación.

**Artículo 22.** Según la Constitución Política del Estado referente al área laboral, establece que los trabajadores tienen privilegio ante cualquier empresa o establecimiento frente al cualquier otro acreedor.

**Artículo 23.** La indemnización del trabajador tendría que ser por el total del tiempo de trabajo.

**Artículo 24.** Sin observación.



**Artículo 25.** Se coincide con el artículo 25 respecto a la aplicación supletoria de las normas Constitucionales y tratados internacionales, tal cual lo establece nuestra CPE y el Código Procesal Civil, cuando no exista algo previsto en el Proyecto de ley Procesal para América Latina.

Dra. Mery Elina Zabala M.  
PARLAMENTARIA SUPRAESTATAL POR BOLIVIA  
MIEMBRO DE LA COMISION



**CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES GILBERTO BOSQUES**

<http://centrogilbertobosques.senado.gob.mx>



@CGBSenado

Madrid 62, 2do. Piso, Col. Tabacalera  
Del. Cuauhtémoc. C.P. 06030  
México, D.F.  
+52 (55) 5130-1503