

LA ADMINISTRACIÓN DE LA
JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO:
UN ANÁLISIS DE LAS PROPUESTAS
CONTENIDAS EN LA INICIATIVA
DE REFORMA A LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO

Jorge Luis SILVA MÉNDEZ*

I. INTRODUCCIÓN

La penúltima reforma estructural que sufrió la Ley Federal del Trabajo (LFT) ocurrió en 1970. Aunque se trató de una reforma a la parte sustantiva y procesal, la nota distintiva fue separar el derecho laboral del derecho civil, al establecer que la creación de la relación laboral se daría a partir del vínculo de subordinación, y no de un contrato.¹ La última reforma se dio en 1980, y fue “una verdadera revolución procesal”.² Respecto a la reforma de 1980, De Buen Lozano señala que:

...la nota de mayor trascendencia estaría dada por la tutela que a partir de la reforma ejercen las juntas de Conciliación y Arbitraje sobre los trabajadores y que les impone la obligación de mejorar las demandas de aquéllos,

* Profesor de tiempo completo en el Instituto Tecnológico Autónomo de México (jorge.luis.silvamendez@gmail.com).

¹ Exposición de motivos de la LFT de 1970, 9 de diciembre de 1968. Al respecto, Mario de la Cueva señala lo siguiente: “Los constituyentes de 1917 le expropiaron al derecho civil las relaciones de trabajo, pero duró más de cincuenta años la lucha del derecho nuevo para afirmarse y alcanzar el esplendor que se eleva del título primero de la Ley de 1970...”. Véase Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 2007, t. I, p. 82.

² Buen Lozano, Néstor de, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 2008, p. 135.

incorporando nuevas acciones que deriven de los hechos expuestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor de la debida.³

En marzo del año en curso, el grupo parlamentario del Partido Acción Nacional (PAN) presentó una iniciativa para reformar la Ley Federal del Trabajo (en adelante Iniciativa). Tal Iniciativa tiene cinco ejes rectores: *a)* facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos; *b)* promover la no discriminación en las relaciones laborales; *c)* fortalecer la administración de justicia laboral; *d)* fortalecer la transparencia y la democracia sindical, y *e)* fortalecer las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo.

La exposición de motivos de la Iniciativa enlista las siguientes modificaciones con el fin de fortalecer la administración de justicia laboral: eliminar las juntas federales y locales de conciliación; incorporar al proceso laboral el principio de conciliación a través de los funcionarios conciliadores; establecer un servicio profesional de carrera para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA); profesionalizar el personal jurídico de las juntas, a los representantes y a los litigantes; otorgar a los plenos de las juntas las facultades necesarias para el uso de herramientas tecnológicas; modificar la estructura de la audiencia única; establecer un procedimiento sumario para las acciones de seguridad social; limitar el uso de la prueba testimonial y, finalmente, incrementar los montos de las correcciones disciplinarias, medios de apremio y multas para sancionar la interposición notoriamente improcedente del recurso de revisión y de reclamación contra actos de ejecución. Aunque la Iniciativa también se refiere a otras medidas orientadas a mejorar la administración de los conflictos colectivos, el presente ensayo sólo analiza aquellas vinculadas a la resolución de los conflictos individuales.

II. MODIFICACIONES PROPUESTAS POR LA INICIATIVA EN MATERIA DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA LABORAL

Las modificaciones propuestas para mejorar la administración de la justicia laboral de los conflictos colectivos pueden ser divididas en dos tipos:

³ *Ibidem*, p. 136.

aquellas relativas a la capacitación de los actores que intervienen en este tipo de litigios, esto es, personal de las juntas, representantes y litigantes, y aquellas tendentes a mejorar el acceso a la justicia, esto es, hacer el procedimiento más justo y expedito a través de ciertos mecanismos, tales como la figura del funcionario conciliador, el uso de herramientas tecnológicas y la redefinición de ciertos procedimientos y medios probatorios.

Por el lado de la capacitación, la Iniciativa propone la creación de un servicio profesional de carrera (SPC) y la profesionalización de los actores que intervienen en la resolución de los conflictos individuales. La Iniciativa señala, en el artículo 525 bis, que la JFCA deberá establecer un SPC para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de sus servidores públicos. El reglamento del SPC, que deberá aprobar el Pleno de la JFCA y será propuesto por el presidente de la misma, detallará la forma en que se llevarán a cabo los movimientos de personal. El presidente de la JFCA será el encargado de velar el cumplimiento de estas disposiciones.⁴ El artículo sexto transitorio deja a criterio de cada junta local de Conciliación y Arbitraje (JL) el poder adoptar un SPC acorde a su régimen jurídico local.

La Iniciativa también busca profesionalizar a los actores que participan en los litigios: personal jurídico de la Junta, representantes y litigantes. Así, establece requisitos más estrictos para el personal jurídico de la Junta, esto es, para los actuarios, secretarios, funcionarios conciliadores, auxiliares, secretarios auxiliares, secretarios generales y presidentes de juntas especiales.⁵ Para poder ocupar el puesto, ahora los actuarios y los secretarios deben contar con título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y la respectiva cédula profesional, haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo, así como gozar de buena reputación. Los requisitos son aún más estrictos para los funcionarios conciliadores, los secretarios, los secretarios auxiliares y los presidentes de juntas especiales, quienes además de ser abogados titulados y con cédula, y cumplir con los demás requisitos ya establecidos en la LFT,⁶ están obligados a tener experiencia profesional en materia

⁴ Véanse los artículos 605, 614, fracción I, y 617 de la Iniciativa.

⁵ Véase el artículo 625 de la Iniciativa. Nótese que la Iniciativa crea dos nuevos puestos: el de funcionario conciliador y el de secretario auxiliar.

⁶ Estos requisitos se precisan en los artículos 627, 628, 629 y 630 de la LFT. Obviamente,

laboral, e incluso a los secretarios generales, secretarios auxiliares y presidentes de juntas especiales se les exige una experiencia mínima de un año como servidor público en el ámbito laboral. Cabe señalar que, de ser aprobada la Iniciativa, ésta señala un término de cinco años para que el personal en funciones obtenga el título y la cédula.⁷ Sumado a la exigencia de nuevos requisitos para ocupar los puestos, la Iniciativa también propone nuevas causales de faltas especiales y de destitución (tanto especiales como generales).⁸

Con respecto a los representantes de los trabajadores y los patrones, el artículo 665 de la Iniciativa establece nuevas condiciones para poder ejercer este cargo: los individuos deben ser abogados o licenciados en derecho titulados y poseer la cédula correspondiente, además de gozar de buena reputación. Sólo los representantes del trabajador podrán, de manera excepcional, carecer de título; sin embargo, para subsanar esa deficiencia, deberán obtener una constancia de capacitación en materia laboral. También hay nuevos requisitos para los litigantes en materia laboral. Primero, los procuradores auxiliares deberán contar con título y cédula.⁹ Segundo, el artículo 692 de la Iniciativa establece que los abogados o asesores legales de las partes deberán acreditar ser abogados titulados y con cédula profesional, o bien, contar con carta de pasante vigente. De acuerdo con la propia Iniciativa, las medidas relativas a los litigantes reducirían “el riesgo de que una de las partes en el proceso (generalmente el trabajador), sea deficientemente representada en juicio, toda vez que la ley vigente permite que cualquier persona, sin necesidad de tener conocimientos sobre la materia, pueda actuar como representante en un litigio”.¹⁰

Por lo que respecta a mejorar el acceso a la justicia, la Iniciativa pretende hacer más expedito y justo el procedimiento de resolución de conflictos in-

la LFT no se refiere a los secretarios auxiliares ni a los funcionarios conciliadores, cuyas figuras son distintivas de la Iniciativa.

⁷ Décimo primero artículo transitorio de la Iniciativa.

⁸ Las nuevas causales de faltas especiales se incluyen en los artículos 641-A (funcionarios conciliadores), 642 (auxiliares) y 643 (presidentes) de la Iniciativa. Las nuevas causales de destitución se establecen en los artículos 644 (generales) y 645 (especiales) de la Iniciativa.

⁹ Véanse los artículos 533 y décimo transitorio de la Iniciativa. En caso de que se apruebe la Iniciativa, este último precepto señala un término de cinco años para que los procuradores auxiliares que estén en funciones obtengan el título y la cédula.

¹⁰ Exposición de motivos de la Iniciativa.

dividuales a través de la conciliación, la implementación de herramientas tecnológicas, la modificación a la audiencia única, la creación de un procedimiento sumario para reclamar las prestaciones de seguridad social, la incorporación de nuevas disposiciones sobre medios probatorios (testimonial y elementos aportados por los avances de la ciencia) y, finalmente, el aumento a las sanciones económicas derivadas de las correcciones disciplinarias, medios de apremio y multas para sancionar la interposición de recursos notoriamente improcedentes.

En primer lugar, el procedimiento ordinario ahora considera la participación del funcionario conciliador, quien, de acuerdo con el artículo 876 de la Iniciativa, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará a que lleguen a un arreglo justo y equitativo para terminar la controversia. Ahora la Junta está obligada a buscar en todo momento durante el procedimiento, y hasta que se cierre la instrucción, que se llegue a una solución conciliatoria por conducto del funcionario conciliador, o bien, de alguno otro de sus funcionarios.

En segundo lugar, la Iniciativa establece en el artículo 724 que el pleno de la JFCA o el de las JL puede acordar la creación, divulgación y utilización de herramientas tecnológicas en las que se incluyan los sistemas necesarios para la administración de los procedimientos jurisdiccionales, en aspectos tales como promociones y consulta de expedientes.

En tercer lugar se reforman diversos aspectos procesales. La llamada audiencia única dentro del procedimiento ordinario¹¹ se divide en dos: una de conciliación, demanda y excepciones, y otra de ofrecimiento y admisión de pruebas.¹² Además, se crea un procedimiento sumario especial, regulado por los artículos 899-D a 899-J, para la resolución de los conflictos individuales de seguridad social. El objetivo de tal procedimiento es que estos asuntos se “resuelvan con mayor celeridad”.¹³ La Iniciativa también contempla reformas a los medios de prueba. Por un lado, se propone cambiar diversas disposiciones que regulan el ofrecimiento y desahogo de la prueba testimonial: sólo se permitirá ofrecer hasta cinco testigos y sólo se recibirá

¹¹ Esto es, la audiencia que se integra por las fases de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas. Véase artículo 875 de la LFT.

¹² Véanse los artículos 875, 876, 878 y 880 de la Iniciativa.

¹³ Exposición de motivos de la Iniciativa.

la declaración de tres de éstos por cada hecho que se pretenda probar.¹⁴ Por otro lado, dentro del capítulo que versa sobre los medios probatorios, se incluye una nueva sección, la novena, relativa a los elementos aportados por los avances de la ciencia, la cual incluye disposiciones que regulan el desahogo de la prueba de medios electrónicos.¹⁵

En cuarto lugar, se incrementan de forma importante los montos de las correcciones disciplinarias, medios de apremio y multas para sancionar la interposición notoriamente improcedente del recurso de revisión y reclamación.¹⁶ Se propone este cambio porque “los bajos montos de las sanciones no inhiben el incumplimiento de la ley por parte de los patrones, ya que resulta menos oneroso pagar las multas que cumplir con la ley”.¹⁷ En general, los montos que aparecen en la LFT se multiplican por 16. Así, por ejemplo, el artículo 1006 de la Iniciativa establece, además de la pena respectiva, una multa de 125 a 1,900 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal (SMGV del DF) para aquellas personas que presenten documentos o testigos falsos; y además, el artículo 856 fija una multa de hasta 100 veces el SMGV del DF para la parte que promueva la revisión o reclamación en forma notoriamente improcedente.

III. ANÁLISIS DE LAS MODIFICACIONES PROPUESTAS POR LA INICIATIVA SOBRE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA LABORAL

Es justo decir que las medidas planteadas por la Iniciativa para mejorar la administración de justicia laboral retoman propuestas que han sido hechas desde hace varios años por académicos, actores políticos, miembros de las autoridades laborales y del Poder Judicial.¹⁸ Temas como el mejorar los me-

¹⁴ Artículos 813 y 815, fracciones X y XI.

¹⁵ Artículos 836-A, 836-B, 836-C y 836-D de la Iniciativa.

¹⁶ Diversos artículos del título dieciséis de la Iniciativa.

¹⁷ Exposición de motivos de la Iniciativa.

¹⁸ Véanse, por ejemplo, las propuestas hechas por diversos autores en las siguientes obras, las cuales compilan varios ensayos en materia laboral y de seguridad social: Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Relaciones laborales en el siglo XXI*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social-UNAM, 2001, 370 pp.; *id.* (coord.), *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*, México, UNAM, 2003, 133 pp.; *id. et al.*, *La justicia laboral: administración e impartición*, UNAM, México, 2005, 175

canismos de capacitación del personal de las juntas, fortalecer la etapa de conciliación dentro del procedimiento ordinario, modernizar las instalaciones de las juntas para incorporar el uso de las nuevas tecnologías, requerir a los litigantes en materia laboral que sean abogados titulados y con cédula profesional, así como aumentar el monto de las multas, ya habían sido abordados en la literatura jurídica laboral nacional.¹⁹

Varias de las propuestas que se hacen en la iniciativa no especifican los mecanismos a partir de los cuales se asegurará su cumplimiento. Así, tenemos el caso de las facultades que se le confieren a los plenos, tanto de la JFCA como de las JL, para la implementación de herramientas tecnológicas en la tramitación de los conflictos. El uso de estas herramientas no sólo requiere una mayor capacitación por parte del personal, sino una considerable inversión en la compra de *software* y equipos de cómputo. En fin, es el tipo de propuesta que, sin mayor precisión sobre cómo será aplicada, estaría destinada a convertirse en una “buena intención” del legislador, y no en una realidad. Bajo el mismo argumento podemos criticar la formación del SPC con el personal de la JFCA y las normas que pretenden regular la prueba de medios electrónicos. Sin recursos presupuestales ni disposiciones más precisas sobre cómo serán implementadas tales medidas,²⁰ su éxito es poco creíble.

Las propuestas relativas a la modificación del procedimiento también son criticables. No hay que olvidar que la concentración procesal que ocurre en la audiencia única obedece al deseo del legislador de hacer el proceso lo más expedito posible. Ésta fue una reforma realizada en 1970²¹ y sorprende que la Iniciativa considere su división en dos partes, debido a la

...necesidad de dar mayor celeridad en el trámite del procedimiento ordinario, para evitar audiencias largas con duración de varias horas, que incluso ocupan toda la jornada laboral de las juntas y erradicar prácticas de

pp., e *id.* (coord.), *Derecho social. Memoria del Congreso Internacional de Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados*, México, UNAM, 2005, 802 pp., entre otras.

¹⁹ Véanse los artículos contenidos en los libros a que hace referencia la nota anterior.

²⁰ Somos conscientes de que la Iniciativa contempla que tales disposiciones podrán ser creadas con posterioridad por el Pleno de la JFCA. Véase, por ejemplo, el artículo 525-bis de la Iniciativa.

²¹ Buen Lozano, Néstor de, *op. cit.*, p. 136.

simulación que retardan el procedimiento, como el diferimiento de la audiencia en más de una ocasión, con el pretexto de la celebración de pláticas conciliatorias. Con lo anterior se busca dedicar más tiempo a la labor conciliatoria y dar oportunidad a las partes a preparar mejor sus pruebas.²²

El argumento expuesto es impreciso en un par de detalles. Primero, la evidencia empírica muestra que aquellos juicios cuya historia procesal presenta un mayor número de diferimientos, son resueltos a través de un convenio con mayor frecuencia.²³ Esto significa que el diferimiento, fuera de ser una “práctica de simulación”, está relacionado con la mayor incidencia de que ocurra un arreglo entre las partes. Segundo, la división de la audiencia única no garantiza que las partes no decidan diferir sus audiencias por motivos diversos a los señalados en la ley ni tampoco que las juntas o sus funcionarios cumplan con los tiempos establecidos en la norma. Las juntas, alegando “cargas de trabajo”, pueden agendar las audiencias con un gran retraso, o bien posponerlas debido a que no se han realizado algunas diligencias, como por ejemplo la notificación. La evidencia nos dice que la duración del juicio está relacionada con otras variables, especialmente con la forma en que es resuelto el conflicto (laudo, convenio o desistimiento), así como la interposición de amparos directos luego de que la Junta ha dictado un laudo.²⁴ En conclusión, la división de la audiencia única en dos partes parece ser un cambio cosmético, y no consideramos que tal modificación, de llevarse a cabo, permita cumplir los fines que pretenda.

La otra propuesta en materia procesal merece un comentario amplio, a saber: la creación de un procedimiento especial para ventilar los conflictos en materia de seguridad social. Como dicta la exposición de motivos de la Iniciativa, estos conflictos representan más de la mitad de los asuntos resueltos por la JFCA en el periodo que va de 2006 a 2009, y por ello las modificaciones propuestas buscan que estos litigios se “resuelvan con mayor celeridad”. Al respecto, Ruiz Moreno señala que el problema fundamental

²² Exposición de motivos de la Iniciativa.

²³ Silva Méndez, Jorge Luis, “Are Common Perceptions on Termination Cases in Mexico Supported by Empirical Data?”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, en prensa, sección III.C.

²⁴ *Ibidem*, sección III.B.

es la falta de una entidad especializada que sea capaz de analizar y resolver estos conflictos con conocimiento profundo de la materia de seguridad social.²⁵ En palabras del propio autor, es necesaria “la formación [de] cuerpos especializados, perfectamente capacitados y adiestrados para dirimir este singular tipo de conflictos, que son tan sensibles para la sociedad entera; lo que redundaría en conseguir la anhelada impartición de justicia pronta y eficaz a la que alude el propio artículo 17 de la CPEUM”.²⁶

Aunque la iniciativa demuestra cierto avance, no aborda el tema de la capacitación de los cuerpos que estarán encargados de resolver estos conflictos, sino que se limita a establecer reglas especiales para tratar estos procedimientos con el fin de darles mayor rapidez. De materializarse la Iniciativa, es necesario que se contemplen mecanismos urgentes que permitan capacitar a los peritos médicos, proyectistas y a los presidentes de las juntas especiales, no sólo en lo relativo al nuevo procedimiento, sino, más importante, en lo que se refiere al conocimiento de las disposiciones que regulan la materia de seguridad social en nuestro país.

Finalmente, es importante comentar lo relativo al aumento en los montos de las correcciones disciplinarias y las medidas de apremio. Consideramos que esta propuesta es benéfica, pues la evidencia empírica²⁷ señala que un gran porcentaje de los laudos a favor de los trabajadores, sobre todo emitidos por las JL, no son cobrados. Ante esta situación, el endurecer las sanciones por el incumplimiento de los laudos puede hacer que el patrón tenga menos incentivos a retardar o evitar su pago, pues podría afrontar una multa muy costosa. Por supuesto que la situación es mucho más compleja, pues las empresas que se encuentran en una situación de incumplimiento buscan estrategias para evitar el pago, las cuales son difíciles de detectar por el trabajador o la Junta, tales como el cambiar su sede física para evitar el embargo y aun modificar su razón social.

Aun dándole el beneficio de la duda a los cambios propuestos, la Iniciativa tiene dos deficiencias fundamentales.

²⁵ Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, *Nuevo derecho de la seguridad social*, México, Porrúa, 2009, pp. 839-870.

²⁶ *Ibidem*, p. 852.

²⁷ Kaplan, David y Sadka, Joyce, “Enforceability of Labor Law: Evidence from a Labor Court in Mexico”, *Policy Research Working Paper 4483*, Banco Mundial, enero de 2008.

Primera, y más grave, es que la administración de la justicia laboral continúa subordinada al Poder Ejecutivo. La primera legislación federal en materia de trabajo, la LFT de 1931, fue creada en plena formación institucional del estado corporativo. En tal sentido, la legislación laboral fue parte de una estrategia encaminada a controlar a uno de los actores más importantes en la arena política mexicana de aquella época: los sindicatos, que organizaban a los trabajadores del país. Por ello, las autoridades encargadas de resolver los juicios laborales debían sujetarse al control del Estado, lo que motivó que las Juntas formaran parte del Poder Ejecutivo. Aunque el escenario político de nuestro país ha variado de forma importante desde 1931, pues es claro que los sindicatos ya no ostentan el mismo poder político que antes (salvo algunas excepciones),²⁸ las juntas aún continúan siendo parte del Ejecutivo. Al día de hoy, tal sujeción sigue dándole al Estado cierto control para intervenir en los asuntos y conflictos sindicales, especialmente cuando éstos afectan a sectores económicos importantes, o bien a empresas cuyos patronos tienen un gran poder político y económico.²⁹

Más allá de que la dependencia de las juntas al Poder Ejecutivo es una conveniencia institucional que permite al gobierno y a los patronos influir de manera indebida en la vida sindical, también ha causado una complicación mayor: ni la JFCA ni las JL gozan de autonomía para determinar ni para manejar su presupuesto.

Además, el Poder Ejecutivo, ya sea el presidente o el gobernador, goza de facultades discrecionales para nombrar a los altos funcionarios que dirigen la operación administrativa de estas entidades. Tales aspectos son contemplados por la LFT vigente, y no se propone su modificación en la Iniciativa; incluso, el artículo 633 propone afianzar aún más la lealtad de los presidentes de las juntas especiales hacia el respectivo titular del Ejecutivo, al señalar que:

²⁸ Como por ejemplo el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. Véase Raphael, Ricardo, *Los socios de Elba Esther*, Planeta, México, 2007.

²⁹ Un ejemplo es la huelga de Cananea. Al respecto véase Muñoz, Patricia *et al.*, “Autorizan al ejército entrar a Cananea con el pretexto de *presencia de explosivos*”, *La Jornada*, 11 de febrero de 2010; Méndez, Alfredo y Muñoz, Patricia, “Fallo de tribunal confirma el fin de la relación laboral en minera Cananea”, *La Jornada*, 12 de febrero de 2010 y Buen Lozano, Néstor de, “El Estado como parte de los conflictos laborales”, *La Jornada*, 21 de febrero de 2010.

Dichos nombramientos podrán ser confirmados una o más veces. La facultad de confirmar o determinar la no confirmación en el cargo será ejercida de manera discrecional por las autoridades señaladas en el párrafo anterior [esto es, el secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el gobernador del estado o por el jefe de Gobierno del Distrito Federal].

En este sentido, tal vez el único aspecto que deba aplaudírsele a la Iniciativa es el proponer un nuevo tope a los emolumentos que recibirían el presidente de la JFCA, los presidentes de las JL y los presidentes de las juntas especiales, cuyos salarios ahora serían determinados por las “disposiciones aplicables”³⁰ que, creemos, serían cantidades menores a las que actualmente reciben.³¹

Segunda, la Iniciativa no incorpora dentro del procedimiento ordinario otros mecanismos alternativos de resolución de conflictos que han probado su efectividad en otros países, tales como la mediación o el arbitraje fuera de las juntas. La realidad empírica demuestra que la mayor parte de los juicios de despido injustificado son terminados vía convenio, y no vía laudo, y sobre todo que es precisamente cuando terminan en un convenio cuando el trabajador gana más.³² A la luz de estos hechos, los legisladores podrían proponer la implementación de mecanismos de arbitraje o mediación que operaran fuera del procedimiento legal, tal y como ocurre en otros países.³³ Es pertinente señalar que la Iniciativa plantea, como lo hemos dicho con anterioridad, la creación de un funcionario conciliador, individuo con la capacitación necesaria para auxiliar a las partes a llegar a un arreglo. Esta mo-

³⁰ Véanse los artículos 612, último párrafo, 624 y 631 de la Iniciativa.

³¹ La LFT vigente señala que el presidente de la JFCA recibirá los mismos emolumentos que un ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (artículo 612 de la LFT); los presidentes de las juntas locales los mismos que reciba el presidente del Tribunal Superior de Justicia de la entidad (artículo 624 de la LFT), y los presidentes de juntas especiales, los mismos que reciban los magistrados de circuito de la entidad (artículo 631 de la LFT).

³² Kaplan, David *et al.*, *op. cit.*, “Litigation and Settlement: New Evidence from Labor Courts in Mexico”, *Journal of Empirical Legal Studies*, vol. 5, núm. 2, 2008, pp. 309-350, y Silva Méndez, Jorge Luis, *op. cit.*

³³ Como, por ejemplo, los Estados Unidos o Inglaterra. Véase Stipanowich, Thomas J., “Arbitration: The *New Litigation*”, *University of Illinois Law Review*, vol. 2010, núm. 1, pp. 1-60; Lewis, Joan y Thornboroy, Greta, *Employment Law and Occupational Health: A Practical Handbook*, Malasia, Wiley-Blackwell, 2010, pp. 181 y 182.

dificación también puede tener, de implementarse, un impacto benéfico, pues al día de hoy, la labor de conciliación por parte del personal de la Junta es mínima, y son las partes quienes, personalmente o a través de sus abogados, llegan a convenios que luego son ratificados por la Junta.

IV. CONCLUSIONES

La Iniciativa presentada por el grupo parlamentario del PAN para modificar la Ley Federal del Trabajo cubre diversas dimensiones, una de las cuales es la administración de la justicia laboral, lo cual incluye tanto a los conflictos individuales como a los colectivos. El presente artículo se centra en exponer y analizar las modificaciones propuestas para fortalecer la resolución de los conflictos individuales.

Las modificaciones que propone la Iniciativa van en dos sentidos: por un lado, mejorar la capacidad profesional de los actores que están involucrados en los litigios laborales, y por otro, mejorar el acceso a la justicia de los trabajadores. Por lo que respecta a la mejoría profesional del personal de las juntas, la Iniciativa propone la creación de un SPC, así como diversas disposiciones que regulan, de manera más rigurosa, al personal jurídico de las juntas, a los representantes y a los litigantes. Por lo que concierne a mejorar el acceso a la justicia, la Iniciativa contempla la creación de los funcionarios conciliadores, el uso de herramientas tecnológicas, la modificación de la audiencia única dentro del procedimiento ordinario, la creación de un procedimiento sumario para las acciones de seguridad social, la inclusión de los medios de prueba electrónicos, la limitación a ciertos aspectos de la prueba testimonial, así como un aumento en las sanciones económicas derivadas de correcciones disciplinarias, medios de apremio y multas para actuaciones improcedentes de las partes.

El análisis de estos aspectos nos lleva a varias conclusiones:

Primera. Prácticamente todas estas modificaciones ya habían sido sugeridas por la literatura jurídica nacional.

Segunda. Varias de estas modificaciones carecen de claridad en cuanto a los mecanismos a partir de los cuales serán implementadas.

Tercera. La Iniciativa deja de lado dos aspectos fundamentales, y que tendrían un impacto positivo en la administración de los conflictos individuales: el eliminar la dependencia de las juntas con respecto al Poder Ejecutivo, sea nacional o estatal, y el uso de mecanismos que privilegien la resolución de conflictos por vías alternativas y fuera del procedimiento legal, tales como el arbitraje o la mediación.

V. BIBLIOGRAFÍA

- BUEN LOZANO, Néstor de, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 2008.
- , “El Estado como parte de los conflictos laborales”, *La Jornada*, 21 de febrero de 2010.
- CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 2007, t. I.
- KAPLAN, David y SADKA, Joyce, “Enforceability of Labor Law: Evidence from a Labor Court in Mexico”, *Policy Research Working Paper 4483*, Banco Mundial, enero de 2008.
- *et al.*, “Litigation and Settlement: New Evidence from Labor Courts in Mexico”, *Journal of Empirical Legal Studies*, vol. 5, núm. 2, 2008.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia (coord.), *Derecho social. Memoria del Congreso Internacional de Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados*, México, UNAM, 2005.
- (coord.), *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*, México, UNAM, 2003.
- (coord.), *Relaciones laborales en el siglo XXI*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social-UNAM, 2001.
- *et al.*, *La justicia laboral: administración e impartición*, México, UNAM, 2005.
- LEWIS, Joan y THORNBORY, Greta, *Employment Law and Occupational Health: A Practical Handbook*, Malasia, Wiley-Blackwell, 2010.
- MÉNDEZ, Alfredo y MUÑOZ, Patricia, “Fallo de tribunal confirma el fin de la relación laboral en minera Cananea”, *La Jornada*, 12 de febrero de 2010.
- MUÑOZ, Patricia *et al.*, “Autorizan al ejército entrar a Cananea con el pretexto de *presencia de explosivos*”, *La Jornada*, 11 de febrero de 2010.

RAPHAEL, Ricardo, *Los socios de Elba Esther*, México, Planeta, 2007.

RUIZ MORENO, Ángel Guillermo, *Nuevo derecho de la seguridad social*, México, Porrúa, 2009.

SILVA MÉNDEZ, Jorge Luis, “Are Common Perceptions on Termination Cases in Mexico Supported by Empirical Data?”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, en prensa.

STIPANOWICH, Thomas J., “Arbitration: The *New Litigation*”, *University of Illinois Law Review*, vol. 2010, núm. 1. 